

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ - TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Agenturní zaměstnávání v České republice
Temporary Agency Work in the Czech Republic

Student: Bc. Kateřina Grebeníčková

Vedoucí diplomové práce: prof. Ing. Jan Široký, CSc.

Ostrava 2015

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Kateřina Grebeníčková**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **6202T049 Účetnictví a daně**
Téma: **Agenturní zaměstnávání v České republice**
Temporary Agency Work in the Czech Republic

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Vymezení základních pojmů
3. Problematika agenturního zaměstnávání
4. Výhody a nevýhody agenturního zaměstnávání v České republice
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1 .1. 2014*. Olomouc: ANAG, 2014. 1248 s. ISBN 978-80-7263-850-5.

PICHT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013. 395 s. ISBN 978-80-7900-481-0.

RYTÍŘOVÁ, Lucie a Jana TEPPEROVÁ. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků*. Olomouc: ANAG, 2012. 368 s. ISBN 978-80-7263-732-4.

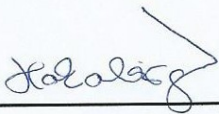
Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

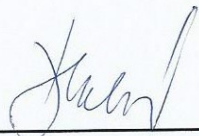
Vedoucí diplomové práce: **prof. Ing. Jan Široký, CSc.**

Datum zadání: 21.11.2014

Datum odevzdání: 25.04.2015

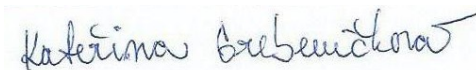



Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry


prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

„Prohlašuji, že jsem celou práci vypracovala samostatně kromě příloh, příloha č. 1 je formulářem žádosti stažena z webových stránek www.mpsv.cz, příloha č. 2 a 3 mi byly dány k dispozici jednou nejmenovanou agenturou práce.“

Datum odevzdání: 24. 4. 2015

A handwritten signature in blue ink, reading "Kateřina Brebenčková". The signature is written in a cursive style. Below the signature is a horizontal dotted line.

podpis

Obsah

1 Úvod.....	5
2 Vymezení základních pojmů	7
2.1 Typický pracovněprávní vztah.....	7
2.1.1 Pracovněprávní vztahy a základní zásady pracovněprávních vztahů	7
2.1.2 Smluvní strany základních pracovněprávních vztahů.....	8
2.1.3 Pracovní poměr	9
2.1.4 Vznik pracovního poměru a změny pracovního poměru	10
2.1.5 Skončení pracovního poměru	11
2.2 Atypické zaměstnání.....	15
2.2.1 Zaměstnání na dobu určitou a pracovní poměr na zkrácený úvazek	15
2.2.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	16
2.2.3 Agenturní zaměstnávání.....	17
2.3 Systém odměňování a odvodů v pracovněprávních vztazích	19
2.3.1 Odměňování za práci a náhrady výdajů souvisejících s výkonem práce	20
2.3.2 Odvody na sociální a zdravotní pojištění	22
2.4 Dílčí závěr	23
3 Problematika agenturního zaměstnávání	25
3.1 Právní úprava agenturního zaměstnávání	25
3.1.1 Vznik právní úpravy agenturního zaměstnávání v ČR	25
3.1.2 Mezinárodní právní prameny agenturního zaměstnávání	26
3.2 Role agenturního zaměstnávání na trhu práce	27
3.2.1 Agenturní zaměstnávání na trhu práce v zahraničí	28
3.2.2 Agenturní zaměstnávání na trhu práce v České republice	29
3.3 Potřebná povolení pro agenturní zaměstnávání a pojištění proti úpadku.....	30
3.3.1 Povolení ke zprostředkování zaměstnání agenturami práce	31
3.3.2 Povinné pojištění agentur práce pro případ úpadku.....	33
3.4 Subjekty v agenturním zaměstnávání.....	34
3.4.1 Zaměstnanci agentur práce	35
3.4.2 Agentury práce	36
3.4.3 Uživatelé	36

3.5 Smluvní vztahy při agenturním zaměstnávání	37
3.5.1 Smlouvy mezi zaměstnancem a agenturou práce	37
3.5.2 Dohoda mezi agenturou práce a uživatelem	41
3.5.3 Průběh, podmínky a ukončení přidělení agenturního zaměstnance k uživateli	43
3.6 Problematika sociálního zabezpečení a některé daňové aspekty	46
při agenturním zaměstnávání.....	46
3.6.1 Specifika sociálního a zdravotního pojištění při agenturním zaměstnávání	46
3.6.2 Daňové aspekty agenturního zaměstnávání	49
3.7 Dílčí závěr	51
4 Výhody a nevýhody agenturního zaměstnávání.....	52
4.1 Komplexní shrnutí vztahů subjektů agenturního zaměstnávání	52
4.1.1 Vztah agentury práce a uživatele	52
4.1.2 Vztah agentury práce a agenturního zaměstnance	53
4.1.3 Vztah agenturního zaměstnance a uživatele	54
4.2 SWOT analýza agenturního zaměstnávání.....	54
4.2.1 SWOT analýza pro uživatele agenturního zaměstnávání	55
4.2.2 SWOT analýza pro zaměstnance v agenturním zaměstnávání	58
4.2.3 SWOT analýza pro agentury práce	59
4.3 Dílčí závěr	61
5 Závěr.....	62
Seznam použité literatury	63
Seznam zkratk.....	67
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce	
Seznam příloh	
Přílohy	

1 Úvod

Agenturní zaměstnávání je flexibilní forma zaměstnávání, která je v zahraničí již využívaná a osvědčena přes 60 let. V České republice se dostalo agenturní zaměstnávání do českého pracovního práva po roce 1989, kdy se dostalo do zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce 1965“), ustanovením o dočasném přidělení, které hojně využívaly zahraniční agentury práce vstupující na český trh. Avšak konkrétně nebylo agenturní zaměstnávání v české právní úpravě dlouhá léta řešeno. Zvrat nastal v roce 2004, kdy bylo agenturní zaměstnávání zakomponováno do zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jako forma zprostředkování zaměstnání fyzickými či právnickými osobami podnikajícími na základě povolení Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) jako agentury práce. Od této doby se agenturní zaměstnávání v ČR velice rozmohlo a je stále více využíváno, jelikož se osvědčilo také jako nástroj v boji s vysokou mírou nezaměstnanosti.

U agenturního zaměstnávání se výrazně projevují funkce pracovního práva. Ochranná funkce pracovního práva ve vztahu k zaměstnancům je u této formy zaměstnávání velice důležitá, proto je také agenturní zaměstnávání stále více regulováno. U této funkce se jedná o ochranu jak agenturních zaměstnanců, tak i kmenových zaměstnanců. Funkce organizační je zde také na místě, jelikož zde dochází k realizaci pracovního poměru mezi třemi subjekty - zaměstnancem, agenturou práce - zaměstnavatelem „de iure“ a uživatelem - zaměstnavatelem „de facto“, je zde tedy zapotřebí nastavit pravidla pro všechny tyto subjekty v tomto „hybridním“ právním vztahu.

Výrazným prvkem u agenturního zaměstnávání jsou velice odlišné názory ve společnosti. Jedna část společnosti považuje agenturní zaměstnávání jako pozitivní přínos pro stát, podniky a zaměstnance, avšak ta druhá část společnosti považuje rozvoj agenturního zaměstnávání v posledních letech spíše za selhávání státu v oblasti politiky zaměstnanosti.

Předmětem této diplomové práce je agenturní zaměstnávání v České republice. Ve druhé kapitole budou vymezeny základní pojmy týkající se pracovněprávních vztahů, které vycházejí ze zákoníku práce, podle kterého se řídí také subjekty agenturního zaměstnávání, a také zde budou vysvětleny odlišnosti, které se týkají pouze agenturního zaměstnávání. Třetí část práce se bude zabývat problematikou agenturního zaměstnávání, kde bude vysvětlen vznik agenturního zaměstnávání a jeho role na trhu práce, povolení potřebná pro podnikání v této oblasti, vymezení subjektů v agenturním zaměstnávání a jejich vzájemných vztahů

a krátce budou vysvětleny daňové aspekty. Čtvrtá praktická část se bude věnovat výhodám a nevýhodám v agenturním zaměstnávání, kde budou komplexně shrnuty vztahy mezi subjekty a následně bude provedena SWOT analýza jednotlivě pro všechny tyto subjekty. Téma práce bylo z nabízených vybráno z důvodu neutichajícího trendu agenturního zaměstnávání v oblasti zaměstnanosti a také pro lepší vysvětlení procesů v agenturním zaměstnávání a vymezení výhod a nevýhod pro všechny, které toto téma zajímá, či se jich nějakým způsobem týká.

Cílem práce je vysvětlení procesu agenturního zaměstnávání v České republice a poukázání na výhody a nevýhody, které agenturní zaměstnávání přináší. Cílem práce není kolektivní vyjednávání v agenturním zaměstnávání a působnost inspektorátu práce v této oblasti. Při zpracování diplomové práce byly použity metody popisu, analýzy, syntézy a srovnání.

Diplomová práce vychází z legislativy účinné k 1. 1. 2014.

2 Vymezení základních pojmů

Ve druhé části této diplomové práce jsou vymezeny základní pojmy týkající se typického a atypického zaměstnání, které slouží k lepšímu pochopení problematiky, která je popsána v další části práce.

2.1 Typický pracovněprávní vztah

Pracovněprávní vztahy, vztahy vznikající před vznikem pracovněprávního vztahu, ale také práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění, upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Zákoník práce plní funkci ochrannou (chrání ekonomicky slabšího účastníka pracovněprávního vztahu), organizační (stanoví rámec a podmínky organizace závislé práce) a výchovnou (měl by přispět ke zvýšení kultury vztahů při výkonu závislé práce)¹. V některých případech lze použít také zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, avšak zákoník práce má vždy přednost.

Za typický pracovněprávní vztah se považuje v širším slova smyslu pracovněprávní vztah, který je sjednán na plný úvazek a dobu neurčitou, případně zde může být také podmínka konání práce na pracovišti zaměstnavatele.

V níže uvedených podkapitolách je vysvětleno, co to je pracovněprávní vztah, jaké jsou jeho zásady a smluvní strany, a také vznik a zánik pracovního poměru.

2.1.1 Pracovněprávní vztahy a základní zásady pracovněprávních vztahů

Pracovněprávní vztahy jsou právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Pracovněprávní vztahy upravují pracovněprávní předpisy, které poskytují zaměstnavateli nástroje k organizaci a řízení práce, a zaměstnanci zajišťují standardní podmínky pro výkon práce.

Základní zásady pracovněprávních vztahů jsou zejména:

- a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,
- d) řádný výkon práce zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace².

Zásady dle písmen a) - e) vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.

¹ Detailněji ANDRAŠČÍKOVÁ (2014).

² Výčet podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Toto jsou pouze základní zásady, které se uplatňují v pracovněprávních vztazích, dále se uplatňují soukromoprávní zásady dle soukromého práva, kde pracovní právo patří.

Základní zásady pracovněprávních vztahů přímo propojují zákoník práce s občanským zákoníkem, neboť vyjadřují smysl a účel ustanovení zákoníku práce a mají dopad také na použití norem občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, zejména pokud jde o úpravu právních jednání a jejich neplatnosti.

2.1.2 Smluvní strany základních pracovněprávních vztahů

Základními pracovněprávními vztahy jsou právní vztahy založené pracovní smlouvou či dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Stranami pracovněprávního vztahu jsou zaměstnanec a zaměstnavatel. Dále zde mohou vstupovat odborové organizace a stát.

Zaměstnavatel je fyzická nebo právnická osoba, která zaměstnává fyzické osoby (zaměstnance) v základním pracovněprávním vztahu.

Pokud je zaměstnavatelem stát (Česká republika) jedná za něj v pracovněprávních vztazích organizační složka státu a přebírá za něj všechna práva a povinnosti vyplývající z těchto vztahů.

Zaměstnanec je fyzická osoba, která se zavazuje vykonávat závislou práci pro zaměstnavatele v základním pracovněprávním vztahu, za kterou mu přísluší mzda či plat.

Zaměstnancem se může stát pouze osoba svéprávná a zletilá. Avšak občanský zákoník stanovuje podmínku, že nezletilý člověk, který dovršil věku 15 let a současně ukončil povinnou školní docházku, může uzavřít základní pracovněprávní vztah.

Závislou práci se rozumí práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele dle jeho pokynů na jeho odpovědnost a podřízenosti zaměstnance, který tuto práci vykonává osobně v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, případně jiném dohodnutém místě.

Odborová organizace je právnická osoba založená zaměstnanci (odborové orgány), kteří jednají za všechny zaměstnance se zaměstnavateli a státem a prosazují zejména pracovní a sociální zájmy zaměstnanců. Odborová organizace uzavírá za zaměstnance se zaměstnavatelem, případně zaměstnavateli kolektivní smlouvu, kde jsou dohodnuta práva a povinnosti obou stran. Kolektivní smlouva pak platí pro všechny zaměstnance, i kdyby se zřekli práv sjednaných v kolektivní smlouvě.

2.1.3 Pracovní poměr

Před vznikem pracovního poměru musí zaměstnavatel dodržet několik povinností, které souvisejí s budoucím vznikem pracovního poměru. Jde zejména o povinnost seznámit budoucího zaměstnance s právy a povinnostmi vyplývající s uzavřením pracovní smlouvy, dále s pracovními podmínkami, podmínkami odměňování za konanou práci, a s povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci uvedené v pracovní smlouvě.

Pracovní poměr vzniká pracovní smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V případech stanovených zvláštním právním předpisem se zakládá pracovní poměr jmenováním na vedoucí pracovní místo. Bližší postup založení pracovního poměru jmenováním zákoník práce neupravuje.

Pracovní smlouva je dvoustranný právní úkon mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, je uzavřena písemně a každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení. Každá pracovní smlouva musí obsahovat tři povinné náležitosti, bez kterých by jinak byla neplatná.

Povinné náležitosti pracovní smlouvy jsou:

- druh práce vykonávané zaměstnancem,
- místo výkonu práce,
- den nástupu do práce.

Od pracovní smlouvy lze odstoupit ze strany zaměstnavatele, pokud zaměstnanec nenastoupil ve sjednaný den do práce, aniž by mu v tomto nástupu bránila překážka v práci, nebo pokud by se zaměstnavatel o této překážce nedozvěděl do týdne. Odstoupení od smlouvy musí být opět písemně a jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce.

Pracovní smlouva musí být uzavřena před nástupem do práce, nejpozději však v den nástupu do práce. Forma pracovní smlouvy není zákonem určena, avšak smlouva musí obsahovat povinné náležitosti a další doporučené podstatné náležitosti podle zákoníku práce. Mezi podstatné náležitosti lze zařadit například určení doby, na kterou je smlouva sjednána, pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, délka zkušební doby, či rozvržení pracovní doby. Mzdové či platové podmínky, splatnost mzdy, termín výplaty mzdy a místo a způsob vyplácení mohou být ujednány zvlášť, například ve mzdovém výměru. V jiných dokumentech, které jsou podepisovány společně s pracovní smlouvou, mohou být sjednány ostatní náležitosti, které nemusí být povinně obsaženy v pracovní smlouvě. Výhodou oddělených dokumentů je především při změnách, kdy kvůli jedné náležitosti nemusí být

měněna celá pracovní smlouva. Pokud neobsahuje pracovní smlouva či jiné dokumenty údaje o právech a povinnostech, které vyplývají z pracovního poměru, případně o změnách těchto údajů, musí o nich zaměstnavatel do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru zaměstnance informovat.

Zkušební doba se většinou sjednává nejdéle na 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru, případně na 6 měsíců po sobě jdoucích u vedoucího zaměstnance a nesmí být dodatečně prodlužována. Délku zkušební doby je nutno sjednat písemně, většinou bývá ustanovení o zkušební době obsaženo v pracovní smlouvě.

2.1.4 Vznik pracovního poměru a změny pracovního poměru

Vznik pracovního poměru nastává dnem nástupu do práce uvedeným v pracovní smlouvě. Při jmenování vzniká pracovní poměr dnem, který byl ujednáán jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance, a to i když tento ten vedoucí zaměstnanec do práce nenastoupí.

Zaměstnanec musí být při nástupu do práce seznámen s pracovním řádem a s předpisy týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které musí dodržovat. Dále musí být seznámen s právy a povinnostmi vyplývající z uzavřeného pracovního poměru, pokud tyto údaje neobsahuje pracovní smlouva. Pokud je u zaměstnavatele sjednána kolektivní smlouva, či vnitřní předpis, musí s nimi být zaměstnanec také seznámen.

Zaměstnavatel a zaměstnanec musí povinně dodržovat od vzniku pracovního poměru povinnosti vyplývající z pracovního poměru, které ukládá zákoník práce.

Povinností zaměstnavatele je přidělovat zaměstnanci práci, platit mu za tuto vykonanou práci mzdu či plat, vytvářet příznivé podmínky pro výkon práce a dodržovat všechna ujednání sjednaná pracovní smlouvou, právními předpisy či vnitřním předpisem.

Pokud je u zaměstnavatele vytvořena odborová organizace, je povinností zaměstnavatele předkládat této odborové organizace zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech ve stanovených lhůtách.

Povinností zaměstnance je vykonávat osobně práce v rozvržené týdenní pracovní době, které mu přiděluje zaměstnavatel podle pracovní smlouvy, a dodržovat všechny povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy.

Změny obsahu pracovního poměru lze provést pouze dohodou zaměstnance a zaměstnavatele. Jedná se o změnu pracovní smlouvy, která musí být písemná. Takovouto změnou se rozumí také jmenování zaměstnance, jehož pracovní poměr vznikl pracovní

smlouvou. Pokud se jedná o změnu v druhu práce sjednané v pracovní smlouvě, neboť je tato změna pro zaměstnavatele z provozních důvodů nezbytná, a zaměstnanec na tuto změnu nepřistoupí, lze tento problém řešit pouze výpovědí z důvodů organizačních změn s nárokem zaměstnance na odstupné.

Může také nastat změna pracovního poměru, kterou je zaměstnavatel povinen provést z důvodu překážek na straně zaměstnance. Těmito překážkami mohou být například změna zdravotního stavu zaměstnance, těhotenství zaměstnankyně, či nezpůsobilost zaměstnance pro noční práci. V takových případech převede zaměstnavatel zaměstnance na jinou vhodnou práci, která musí odpovídat jeho kvalifikaci, schopnostem a zdravotnímu stavu.

Změna může nastat také ve sjednaném místě výkonu práce. Takovou změnou může být například pracovní cesta, kde se jedná o dočasnou změnu místa výkonu práce a, nebo přeložení zaměstnance k výkonu práce do jiného místa než sjednaného. V takových případech je nutný souhlas zaměstnance.

Odpadnou-li důvody, kvůli kterým musel být změněn pracovní poměr, je povinností zaměstnavatele zařadit zaměstnance podle pracovní smlouvy, pokud se však se zaměstnancem nedohodl na změně pracovní smlouvy.

Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli dle § 43a zákoníku práce se liší od dočasného přidělení dle § 307a, které je blíže popsáno níže v kapitole 2.2. Pokud se obě smluvní strany dohodnou, smí zaměstnavatel dočasně přidělit zaměstnance k jinému zaměstnavateli *nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru*. V takovém případě zaměstnanci přiděluje, kontroluje práci a dbá na bezpečnost zaměstnance při práci, zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen. Mzdu či plat a případné cestovní náhrady však zaměstnanci hradí zaměstnavatel, který jej dočasně přidělil. Přičemž pracovní a mzdové či platové podmínky zaměstnance musejí být srovnatelné se zaměstnanci zaměstnavatele, u kterého je zaměstnanec dočasně přidělen, tedy nesmějí být horší. Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno nebo výpovědí s patnáctidenní výpovědní dobou.

Tato úprava dočasného přidělení je zakázána aplikovat u agenturního zaměstnávání. U agenturního zaměstnávání se použije zmíněný § 307a.

2.1.5 Skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru může být podáno ze strany zaměstnavatele i zaměstnance, případně dohodou obou stran a vždy musí být písemné a doručené druhé straně. Skončení pracovního poměru všemi možnými způsoby je řešeno v § 48 - § 72 zákoníku práce.

Pracovní poměr může být rozvázán jen:

- a) dohodou,
- b) výpovědí,
- c) okamžitým zrušením,
- d) zrušením ve zkušební době³.

Pracovní poměr zaniká, pokud zaměstnanec zemře. Pokud zemře zaměstnavatel fyzická osoba, pracovní poměr zaniká jen tehdy, pokud dědic nepokračuje v živnosti.

U cizinců a osob bez státní příslušnosti končí pracovní poměr, pokud došlo k zrušení povolení k pobytu, vyhoštění ze země nebo uplynula doba, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání či dlouhodobého pobytu za účelem zaměstnání.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru může být podána ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele bez udání důvodu, ale vždy musí se skončením pracovního poměru dohodou souhlasit obě strany. Pracovní poměr dohodou končí ke sjednanému dni.

Výpověď může být skončen pracovní poměr ze strany zaměstnavatele jen s přesně uvedeným nezaměnitelným důvodem. Výpověď ze strany zaměstnance může být podána bez udání důvodu nebo s jakéhokoliv důvodu. Skončení pracovního poměru výpovědí je jednostranný právní akt, což znamená, že není potřeba souhlasu druhé smluvní strany. Zpětvzetí výpovědi lze jen s písemným souhlasem druhé smluvní strany. Pracovní poměr skončí po uplynutí výpovědní doby, která činí nejméně 2 měsíce, avšak lze tuto dobu domluvit i na období delší. Kdy začíná a končí výpovědní doba je uvedeno v § 51, odst. 2 zákoníku práce.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v § 52 zákoníku práce. Těmito důvody jsou:

- a) zrušení či přemístění zaměstnavatele či jeho části,
- b) z důvodu nadbytečnosti zaměstnance např. snížení stavu zaměstnanců z organizačních důvodů,
- c) nesmí-li zaměstnanec nadále konat dosavadní práci ze zdravotních důvodů nebo zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost,
- d) zaměstnanec nesplňuje předpoklady pro výkon sjednané práce nebo pro řádný výkon této práce; avšak zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen, pokud nesplnění těchto požadavků spočívá v neuspokojivých pracovních výsledcích,

³ Výčet podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

- a zaměstnavatel zaměstnance v posledních 12 měsících vyzval k jejich odstranění, a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,
- e) pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisu vztahujících se k vykonávané práci a pro méně závažné porušení povinnosti, jestliže byl zaměstnanec na toto porušení v době posledních 6 měsíců písemně upozorněn na možnost výpovědi,
- f) zaměstnanec porušil zvláště hrubým způsobem povinnost, tím, že se v prvních 14 dnech pracovní neschopnosti nezdržoval na uvedeném místě pobytu a zaměstnavatel tuto skutečnost zjistil.

V případech uvedených v písmenech a) a b) náleží zaměstnanci odstupné podle § 67 zákoníku práce.

Zákoník práce řeší také **zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele**, a to v ochranné době. Ochranná doba je doba, kdy:

- je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným bez svého zavinění a to až do dne ukončení,
- je zaměstnanci doručen povolovací rozkaz k výkonu vojenského cvičení, po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z vojenského cvičení,
- je zaměstnanec uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- je zaměstnankyně těhotná nebo čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně či zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,
- je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán jako dočasně nezpůsobilý pro noční práci.

Pokud však zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď ještě před začátkem ochranné doby, je výpověď platná, avšak do výpovědní doby se ochranná doba nezapočítává, to znamená, že výpovědní doba pokračuje po skončení ochranné doby, ledaže by zaměstnanec na prodloužení pracovního poměru netrval.

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem může zaměstnavatel výjimečně učinit jen z důvodů, pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody po dobu delší než 1 rok nebo pro úmyslný trestní čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců. Dalším důvodem je, že

zaměstnanec porušil zvláště hrubým způsobem povinnost vyplývající z právních předpisů vztahující se k vykonané práci. I zde platí **zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru** s těhotnou zaměstnankyní, nebo zaměstnanci čerpajícími mateřskou či rodičovskou dovolenou.

Okamžité zrušení musí být provedeno v co nejkratší době po zjištění jeho důvodu, nejpozději však 2 měsíce poté, kdy se zaměstnavatel o tomto důvodu dozvěděl. Důvod musí být v okamžitém zrušení pracovního poměru jasně uveden, jinak je zrušení právně napadnutelné.

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem může zaměstnanec učinit, jestliže zaměstnanec ze zdravotních důvodů nemůže nadále vykonávat svou práci a zaměstnavatel ho do 15 dnů ode dne předložení lékařského posudku nepřevodil na jinou vhodnou práci, nebo pokud zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatil mzdu, část mzdy nebo náhradu mzdy, totéž platí pro plat, do 15 dnů po uplynutí období splatnosti. Zaměstnanci v takovém případě přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá výpovědní době.

Zrušit pracovní poměr ve zkušební době může zaměstnanec i zaměstnavatel bez udání důvodů nebo z jakéhokoliv důvodu. Avšak v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nesmí zaměstnavatel zrušit pracovní poměr ve zkušební době. Pracovní poměr skončí dnem uvedeným ve zrušení nebo dnem doručení tohoto zrušení.

Zaměstnanec může *napadnout* výpověď, okamžité zrušení nebo zrušení ve zkušební době dané zaměstnavatelem a *označit jej jako neplatné*. V takovém případě musí zaměstnanec písemně oznámit zaměstnavateli, že trvá i nadále na jeho zaměstnávání. Pokud takto zaměstnanec učiní, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku od podání oznámení zaměstnance, až do doby, kdy mu zaměstnavatel v práci umožní pokračovat nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru. Přesáhne-li celková doba výplaty náhrady mzdy 6 měsíců, může zaměstnavatel požádat soud o snížení. S neplatností skončení pracovního poměru se může zaměstnanec obrátit pouze a jen na soud nejpozději do dvou měsíců, od doby, kdy obdržel ukončení pracovního poměru od zaměstnavatele.

Při ukončení pracovního poměru je povinností zaměstnavatele vystavit zaměstnanci **potvrzení o zaměstnání neboli zápočtový list**, kde jsou uvedeny zejména údaje o zaměstnání a jeho trvání, druh zaměstnání (pracovní poměr, DPP, DPČ), druh konané práce, dosažené vzdělání a informace o prováděných srážkách ze mzdy, pokud jsou zaměstnanci

prováděny. Zápočtový list zaměstnavatel předá zaměstnanci nejpozději v den ukončení pracovního poměru, pokud se nedohodnou jinak. Zápočtový list většinou zaměstnanec předkládá budoucímu zaměstnavateli.

Zaměstnavatel také vystavuje odděleně potvrzení o zaměstnání sloužící pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti, kde uvádí údaje o výši průměrného výdělku, o druhu zaměstnání, důvodu skončení pracovního poměru a dalších skutečnostech týkající se zaměstnání.

Zaměstnanec si také může zažádat o vystavení pracovního posudku od zaměstnavatele. Zaměstnavatel je povinen tento posudek vydat do 15 dnů. V tomto posudku zaměstnavatel hodnotí práci zaměstnance, jeho kvalifikaci, schopnosti a ostatní skutečnosti, které souvisejí s jeho vykonávanou prací.

2.2 Atypické zaměstnání

Jestliže se v širším slova smyslu za „typické zaměstnání“ považuje pouze pracovní poměr na plný úvazek a dobu neurčitou, pak mezi atypické zaměstnání se řadí pracovní poměr na dobu určitou nebo pracovní poměr s kratší pracovní dobou neboli zkrácené úvazky. V užším slova smyslu mezi atypické zaměstnání se považuje v České republice zejména závislá práce konaná na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a specifické agenturní zaměstnávání. Atypické zaměstnání samozřejmě také upravuje zákoník práce a občanský zákoník, avšak agenturní zaměstnávání je navíc vymezeno v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“).

2.2.1 Zaměstnání na dobu určitou a pracovní poměr na zkrácený úvazek

Pracovní poměr na dobu určitou je pracovní poměr uzavřený pracovní smlouvou, avšak s uvedenou určitou dobou trvání pracovního poměru. Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou může být sjednána mezi týmiž smluvními stranami nejdéle na 3 roky a opakovaná či prodloužena maximálně 2 krát (pravidlo 3 x 3 a dost). Toto však neplatí, pokud předpokladem pracovního poměru je trvání po určitou dobu, a také se toto pravidlo nevztahuje na *agenturní zaměstnávání*.

Pracovní poměr na dobu určitou většinou končí uplynutím sjednané doby či ukončením prací konaných po sjednanou dobu v pracovní smlouvě, ale může skončit i ostatními důvody, které jsou popsány v kapitole 2.1.5. Zaměstnavatel je povinen o skončení pracovního poměru zaměstnance včas upozornit, a to alespoň 3 dny předem.

Koná-li zaměstnanec práci i nadále po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele, pak pracovní poměr na dobu určitou se mění na pracovní poměr na dobu neurčitou.

Pracovní poměr na zkrácený úvazek je pracovní poměr s dohodnutou kratší pracovní dobou, avšak pracovní podmínky jsou stejné jako u zaměstnanců s plným úvazkem. Liší se pouze mzdové podmínky, které odpovídají kratší pracovní době. Změny a možnosti skončení pracovního poměru platí shodně.

2.2.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mají zvláštní právní úpravu, i proto lze o nich říct, že jsou výjimečné. U těchto dohod není zaměstnavatel povinen rozvrhovat pracovní dobu, jak je tomu u pracovního poměru. Výjimečné u dohod je také omezení rozsahu práce u jednoho zaměstnavatele nebo neplatnost některých úprav pro výkon práce v pracovním poměru.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou českým - a do jisté míry i slovenským - specifickým⁴.

Zákoník práce rozlišuje dvě dohody, a to dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Obě tyto dohody musí být uzavřeny písemně, jinak jsou neplatné.

Dohoda o provedení práce (DPP) se uzavírá na výkon práce v maximálním rozsahu 300 hodin v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele. Jeden člověk tedy může mít uzavřen neomezený počet DPP, avšak u každého zaměstnavatele pouze jednu na práci v rozsahu nejvýše 300 hodin v kalendářním roce. Povinnou náležitostí této dohody je uvedení doby, na kterou se uzavírá. Ostatní náležitosti DPP jsou doporučené a je na každém zaměstnavateli, aby zvážil, co jeho DPP bude obsahovat. Zrušení dohody o provedení práce by mělo být sjednáno v dohodě a musí být vždy písemné.

U dohody o provedení práce vzniká účast na nemocenském pojištění v případě, že za měsíc přesáhne odměna z dohody 10 000 Kč. V takovém případě je zaměstnavatel povinen odvést pojistné na sociální a zdravotní pojištění. Zaměstnanec je však pojištěn jen v měsíci, ve kterém za něj odvedl zaměstnavatel pojistné. Pokud zaměstnanec pracující na základě DPP je pojištěn má také nárok na náhradu odměny z dohody v době prvních 14 kalendářních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti.

⁴ Podle PICHTER a kol. (2013).

Dohoda o pracovní činnosti (DPČ) může být uzavřena, i když rozsah práce nebude přesahovat 300 hodin v kalendářním roce. Omezení u DPČ je, že práce lze vykonávat maximálně v rozsahu nepřekračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Toto omezení se však posuzuje nejdéle za 52 týdnů. Povinnými náležitostmi této dohody jsou uvedení sjednané práce, rozsahu pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Zrušit dohodu o pracovní činnosti lze buď dohodou obou stran ke sjednanému dni, nebo může být zrušena jednostranně, a to s 15denní výpovědní dobou ode dne doručení druhé straně.

Na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr platí stejná úprava jako pro výkon práce v pracovním poměru. Jsou však výjimky, kde toto neplatí, jde o:

- a) převedení na jinou práci a přeložení,
- b) dočasné přidělení,
- c) odstupné,
- d) pracovní dobu a dobu odpočinku (výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích),
- e) překážky v práci na straně zaměstnance,
- f) dovolenou,
- g) skončení pracovní poměru,
- h) odměňování, s výjimkou minimální mzdy,
- i) cestovní náhrady⁵.

U DPČ má zaměstnanec právo na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou, toto však musí být sjednáno v dohodě nebo stanoveno vnitřním předpisem podle zákoníku práce. Pro dohodu o pracovní činnosti platí podmínky vzniku účasti na nemocenském pojištění stejně jako pro všechny typy pojištěných zaměstnání. Je-li tedy zaměstnanec pracující na základě dohody o pracovní činnosti pojištěn, má nárok na náhradu odměny z dohody v prvních 14 kalendářních dnech trvající dočasné pracovní neschopnosti. Zaměstnavatel je pak povinen pro tyto účely zaměstnanci předem stanovit rozvržení týdenní pracovní doby do směn.

V agenturním zaměstnávání může být použita pouze dohoda o pracovní činnosti.

2.2.3 Agenturní zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání se řadí mezi atypické zaměstnávání nejen svou „dočasností“ trvání pracovního poměru, ale převážně tím, že práce není konaná na pracovišti

⁵ Výčet podle zákona 262/2006 Sb., zákoník práce.

zaměstnavatele, což je agentura práce, ale na pracovišti uživatele. Trvání pracovního poměru je u agenturního zaměstnávání omezeno na dobu určitou, tj. maximálně na 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích u jednoho uživatele, avšak toto omezení neplatí, pokud zaměstnanec písemně požádá o delší přidělení. Pokud tedy zaměstnanec požádá o delší přidělení, může zaměstnavatel přidělovat zaměstnance k uživateli opakovaně, jedná se tedy o takové dočasné trvání pracovního poměru v uvozovkách. Na agentury práce neplatí pravidlo 3 x 3 a dost, které platí pro jiné zaměstnavatele u pracovního poměru na dobu určitou. Atypické je u agenturního zaměstnávání převážně spolupráce tří subjektů v pracovněprávním vztahu - zaměstnanec, zaměstnavatel (agentury práce) a uživatele (zaměstnavatele de facto).

Agenturní zaměstnávání je upraveno v § 307a-309 zákoníku práce, avšak platí pro něj i ostatní ujednání zákoníku práce.

Soukromou agenturou práce se rozumí fyzická nebo právnická osoba, která je nezávislá na veřejných orgánech a která poskytuje jednu nebo více z vyjmenovaných služeb na trhu práce

- služby pro sblížení nabídek a žádostí o zaměstnání, aniž by se soukromá agentura práce stala účastníkem pracovního poměru, který by z nich mohl vzniknout,
- služby spočívající v zaměstnávání pracovníků s cílem dát je k dispozici třetí straně, kterou může být právnická nebo fyzická osoba, jež stanoví jejich úkoly a dohlíží nad jejich provedením,
- jiné služby, které se vztahují k hledání zaměstnání, jako například poskytování informací o zaměstnání apod⁶.

Agentury práce na základě povolení uděleného Ministerstvem práce a sociálních věcí mohou zprostředkovávat zaměstnání zaměstnancům bezplatně nebo za úhradu. Zprostředkování mohou provádět, buď na území České republiky, nebo z České republiky do zahraničí a ze zahraničí do České republiky.

Agenturní zaměstnávání se dle § 307a Zákoníku práce považuje za závislou práci. Agentura práce svého zaměstnance dočasně přiděluje k výkonu práce k jinému zaměstnavateli (uživateli) podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti. Agentura práce se zavazuje svému zaměstnanci zajistit dočasný výkon práce u uživatele podle pracovní smlouvy nebo DPČ a zaměstnanec se zavazuje tuto práci konat podle pokynů uživatele.

⁶ Zdroj: Úmluva č. 181 o soukromých agenturách práce, článek 1.

Zde se jedná o jiné dočasné přidělení, než je řešeno v § 43a zákoníku práce a, které je popsáno v kapitole 2.1.4.

Uživatel je právnická nebo fyzická osoba, pro niž zaměstnanec agentury práce přechodnou dobu pracuje a, která zaměstnanci přiděluje práci, kontroluje ji, dohlíží na ni a vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Uživatel může být kdokoli, kdo může být dle českých zákonů zaměstnavatelem.

Agentura práce dočasně přiděluje zaměstnance dle písemného pokynu. Agentura práce a uživatel spolu písemně uzavírají na každého zaměstnance dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k uživateli. Tato dohoda musí obsahovat:

- údaje zaměstnance,
- druh práce, kterou bude zaměstnanec u uživatele vykonávat,
- dobu výkonu práce zaměstnance u uživatele,
- místo výkonu práce,
- den nástupu k uživateli,
- pracovní a mzdové (platové) podmínky, které musí být stejné jako u srovnatelného zaměstnance uživatele,
- podmínky předčasného ukončení dočasného přidělení zaměstnance,
- číslo a datum vydání rozhodnutí povolení agentury práce ke zprostředkování zaměstnání.

Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno, nebo dohodou mezi agenturou práce a přiděleným zaměstnancem před uplynutím doby, nebo jednostranným prohlášením uživatele či zaměstnance podle sjednaných podmínek.

Srovnatelný zaměstnanec je „kmenový“ zaměstnanec uživatele. Pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nesmí být horší než podmínky srovnatelného zaměstnance. Agentura práce a uživatel jsou povinni toto zabezpečit.

2.3 Systém odměňování a odvodů v pracovněprávních vztazích

Kapitola vysvětlí pojmy týkající se odměňování za práci, náhrady výdajů souvisejících s výkonem práce a odvodu sociálního a zdravotního pojištění z pracovněprávních vztahů, které jsou stejné jak pro typické, tak pro atypické formy zaměstnávání.

2.3.1 Odměňování za práci a náhrady výdajů souvisejících s výkonem práce

Odměňování za práci je komplexně řešeno v zákoníku práce a platí pro všechny formy základních pracovněprávních vztahů. Zaměstnanci za vykonanou práci přísluší mzda, plat či odměna z dohody. Předchozí věta ukazuje, že nestačí pouhá existence pracovněprávního vztahu, jelikož odměňování závisí na výkonu práce. Výše mzdy, platu či odměny závisí na složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce apod. Podmínkou však je, že mzda, plat nebo odměna zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele musí být stejná za stejnou práci či za práci stejné hodnoty. Co se rozumí stejnou prací, stanovuje zákoník práce v § 110. Nikdo ze zaměstnanců nemůže být diskriminován podle pohlaví, ženám náleží za stejnou práci stejná odměna jako mužům. *Mzda* je poskytována zaměstnancům v *soukromé* sféře, plat náleží zaměstnancům ve *státní* sféře.

Mzdu stanovuje zaměstnavatel buď v pracovní smlouvě, nebo vnitřním předpisem či ve mzdovém výměru. Zaměstnanec musí být nejpozději v den nástupu do práce informován o výši mzdy, o termínu a místě výplaty, což musí být písemně uvedeno ve mzdovém výměru. Veškeré změny ve mzdovém výměru je povinen zaměstnavatel zaměstnanci oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti. Z důvodu ochrany zaměstnanců stanovuje zákoník práce minimální mzdu. Minimální mzda je nejnižší přípustná úroveň odměny za práci, tzv. nejnižší cena práce. Výši minimální mzdy stanovuje vláda nařízením většinou s účinností od začátku kalendářního roku, a to s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. V roce 2014 činila základní minimální mzda 8 500 Kč za měsíc nebo 50,60 Kč za hodinu. V roce 2015 se výše základní minimální mzdy zvýšila na částku 9 200 Kč za měsíc a na 55 Kč na hodinu při 40 hodinové týdenní pracovní době. Pro jinou týdenní pracovní dobu je nutno hodinou minimální mzdu přepočítat podle vzorce $MM_x = MM_Z \text{ krát } k$, kdy $k = 40/x$. Pro zaměstnance, kteří jsou poživateli invalidního důchodu, je stanovena jiná základní minimální mzda, a to ve výši 8000 Kč za měsíc při stanovené 40 hodinové týdenní pracovní době, což je 48,10 Kč za hodinu. Pokud zaměstnanec nedosáhne na minimální mzdu, je povinen zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout doplatek.

Plat je peněžité plnění poskytované za výkon práce pro zaměstnavatele, kteří využívají pro odměňování zaměstnanců veřejné zdroje. Plat stanovuje zaměstnavatel jednostranně podle zákoníku práce, resp. podle příslušných nařízení vlády, a to dle příslušné platové třídy. Pokud je zaměstnanec zařazen do třinácté a vyšší platové třídy, může zaměstnavatel sjednat se zaměstnancem smluvní plat. Smluvní plat je pevná měsíční částka, ve které jsou zahrnuty již všechny složky platu, na které by jinak zaměstnanci vzniklo právo. Plat je stanoven

v platovém výměru, výši platového tarifu určují tři veličiny. První z nich je platová třída, do které je zaměstnanec zařazen, druhou je platový stupeň určený zaměstnanci podle započitatelné praxe a třetím prvkem je stupnice platových tarifů stanovená na základě zákonného zmocnění nařízením vlády⁷. Zařazení zaměstnance do příslušné platové třídy rozhoduje druh práce sjednaný v pracovní smlouvě, a to podle nejnáročnější práce, která se po zaměstnanci požaduje. Při změně druhu práce musí zaměstnavatel zařadit zaměstnance do nové platové třídy. Katalog prací, který tvoří přílohu k nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, je základním nástrojem pro zařazování zaměstnanců do platových tříd. Platový výměr musí být písemný, musí v něm být uvedeny informace o platové třídě, platovém stupni a platovém tarifu, do kterých je zaměstnanec zařazen, a zaměstnavatel je povinen jej zaměstnanci vydat nejpozději v den nástupu do práce, tuto povinnost však nemá zaměstnavatel, který si se zaměstnancem sjednal smluvní plat.

Zaměstnancům náleží také příplatky za práci v noci, v sobotu a neděli, o svátcích, ve ztíženém pracovním prostředí apod., které jsou blíže popsány v zákoníku práce v části šesté. V části sedmé zákoníku práce jsou určeny náhrady výdajů souvisejících s výkonem práce, mezi které patří také cestovní náhrady. Vysvětlení cestovních náhrad se využije u dalších kapitol této práce, jelikož některé agentury „dorovnávají“ mzdu svým agenturním zaměstnancům pomocí cestovních náhrad.

Náhradu výdajů je povinen zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci, pokud výdaje vzniknou v souvislosti s výkonem práce. *Cestovní výdaje* vznikají zaměstnanci při pracovní cestě, cestě mimo pravidelné pracoviště, mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn, přeložení, dočasného přidělení, výkonu práce v zahraničí apod. Cestovní náhrady státním zaměstnancům je možné poskytovat pouze do výše, jak stanoví nebo umožní zákon. V soukromé podnikatelské sféře mohou zaměstnavatelé poskytovat i vyšší než zákonem stanovené náhrady. *Cestovní náhrady* do výše, kterou stanovuje zákon, jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné náklady a zaměstnanci z nich neodvádí pojistné, avšak z cestovních náhrad poskytnutých nad rámec zákona zaměstnanec i zaměstnavatel musí odvést pojistné a odvést z nich daň z příjmů ze závislé činnosti. V zákoníku práce v části sedmé, Hlavě II jsou popsány pro zaměstnance všechny nároky cestovních náhrad v případě tuzemských i zahraničních cest.

⁷ Podle ANDRAŠČÍKOVÁ a kol. (2014).

2.3.2 Odvody na sociální a zdravotní pojištění

Zaměstnanec musí ze své mzdy či platu odvádět státu daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění. Tyto odvody provádí zaměstnavatel, který zaměstnanci srazí ze mzdy či platu zálohu na daň, sociální a zdravotní pojištění a odvede je příslušným institucím společně s částí, kterou je povinen za zaměstnance hradit zaměstnavatel.

Sociální pojištění zahrnuje:

- pojistné na nemocenské pojištění,
- pojistné na důchodové pojištění,
- příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Z nemocenského pojištění se poskytují dávky pro případ nemoci či těhotenství a mateřství, tedy nahrazují příjem, který si zaměstnanec nemůže prací obstarat sám z důvodu pracovní neschopnosti.

Důchodové pojištění se dělí na tzv. II. a III. pilíř, neboli základní a doplňkový systém. Základní systém je provozovaný státem pověřenou institucí a je upraven zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Ale doplňkový systém (II. pilíř) je provozovaný soukromými fondy a zaměstnanec do něj odvádí část svého sociálního pojištění na tzv. důchodové spoření. Důchodové pojištění slouží zaměstnanci pro pozdější vyplácení starobního důchodu.

Vyměřovacím základem pro sociální pojištění je úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob, které zaměstnavatel zúčtoval zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.

Sazby pojistného na sociální pojištění a jejich členění znázorňuje tab. 2.1. Zaměstnanec odvádí pouze 6,5 % na důchodové pojištění, zaměstnavatel za zaměstnance odvádí celkem 25 % na nemocenské a důchodové pojištění a na příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Zaměstnavatel odvádí pojistné za každý měsíc do 20. dne následujícího kalendářního měsíce na účet příslušné Okresní správy sociálního zabezpečení (dále jen „OSSZ“).

	Zaměstnanec	Zaměstnavatel	Celkem
Nemocenské pojištění	0 %	2,3 %	2,3 %
Důchodové pojištění	6,5 %	21,5 %	28 %
Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	0 %	1,2 %	1,2 %
Celkem	6,5 %	25 %	31,5 %

Tab. 2.1 Sazby pojistného na sociální pojištění

Zdravotní pojištění musí být vždy hrazeno každým občanem. Pokud není pojištění hrazeno zaměstnancem společně se zaměstnavatelem ze mzdy, nebo nehradí za člověka pojištění stát, musí si člověk platit zdravotní pojištění sám. Ze zdravotního pojištění je hrazena poskytnutá zdravotní péče. Zdravotní pojištění v ČR provozují nezávislé zdravotní pojišťovny.

Vyměřovacím základem je úhrn ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob, které zaměstnavatel zúčtoval zaměstnanci ze zaměstnání. Avšak zdravotní pojištění se musí odvádět alespoň z minimální mzdy, s výjimkou některých osob, pro které neplatí minimální vyměřovací základ.

Tabulka 2.2 znázorňuje sazby pojistného na zdravotní pojištění placené zaměstnancem a zaměstnavatelem.

	Zaměstnanec	Zaměstnavatel	Celkem
Zdravotní pojištění	4,5 %	9 %	13,5 %

Tab. 2.2 Sazby pojistného na zdravotní pojištění

Zaměstnavatel odvádí pojistné za každý měsíc do 20. dne následujícího kalendářního měsíce na účty zdravotních pojišťoven, u kterých jsou zaměstnanci pojištěni.

2.4 Dílčí závěr

Kapitola vymezila základní pojmy týkající se pracovněprávních vztahů, které jsou upraveny převážně v zákoníku práce. Jedna část kapitoly se zaměřila také na pojmy, které se týkají agenturního zaměstnávání, které patří mezi atypické zaměstnání. V části, která je společná pro klasické a atypické zaměstnání je vysvětlen systém odměňování, náhrad a odvodů vyplývajících z pracovního poměru. Kapitola slouží hlavně k pochopení základní

problematiky pracovněprávních vztahů, které je zapotřebí pro další pochopení systému agenturního zaměstnávání.

3 Problematika agenturního zaměstnávání

Třetí část diplomové práce se věnuje problematice agenturního zaměstnávání. Krátce bude vysvětlena historie agenturního zaměstnávání a jeho role na trhu práce a dále budou rozebrány specifika, která se týkají agentur práce.

3.1 Právní úprava agenturního zaměstnávání

Pojem agenturní zaměstnávání je vymezen výše v podkapitole 2.2.3. Tato podkapitola se věnuje začlenění agenturního zaměstnávání do právní úpravy.

3.1.1 Vznik právní úpravy agenturního zaměstnávání v ČR

„Předchůdcem“ úpravy agenturního zaměstnávání v zákoníku práce byl institut dočasného přidělení, který se poprvé objevil v zákoníku práce 1965 v roce 1988. Dočasné přidělení se objevilo v § 38, odstavce 5 zákoníku práce 1965, kde bylo formulováno jako možnost písemně sjednat dohodu mezi organizací (zaměstnavatelem) a pracovníkem (zaměstnancem) v pracovním poměru o dočasném přidělení k výkonu práce v jiné organizaci. Toto ustanovení vzniklo z důvodu nedostatku mobility pracovní síly v socialistickém plánovitém hospodářství.

Po listopadu 1989 nastala změna a úprava textu k dočasnému přidělení. Ustanovení § 38, odstavce 4 zákoníku práce 1965, které platilo až do roku 2004, kdy došlo k jeho zrušení:

„Zaměstnavatel, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru, může s ním sjednat v písemné dohodě, že ho dočasně přidělí k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě. V dohodě musí být uveden název právnické osoby nebo jméno a příjmení fyzické osoby, k níž se zaměstnanec přiděluje, den, kdy dočasné přidělení vznikne, druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává. Vláda stanoví nařízením bližší podmínky dočasného přidělení zaměstnance.“

V roce 1994 prováděcím vládním nařízením k tomuto byly specifikovány bližší podmínky, které určovaly, že mzdu a veškeré náhrady mzdy zaměstnanci poskytuje zaměstnavatel, který jej dočasně přidělil, nebo se mohli zaměstnavatelé dohodnout o částečné úhradě mzdy přiděleného zaměstnance.

Výše popsané ustanovení § 38 začalo být používáno vstupujícími zahraničními agenturami práce na český trh a nově vznikajícími českými agenturami práce do doby než bylo agenturní zaměstnávání zakotveno do zákoníku práce.

Důležitým rokem byl rok 2004, kdy byla úprava o agenturním zaměstnávání včleněna do zákoníku práce, avšak dočasné přidělení zaměstnanců mezi zaměstnavateli, kteří nebyli agenturou práce, se zrušilo. Provedením této změny v zákoníku práce byl zaznamenán velký nárůst v počtu agentur práce.

Zrušení dočasného přidělení zaměstnanců mezi klasickými zaměstnavateli se ukázalo jako omezující na trhu práce. Možná i proto bylo od 1. 1. 2012 dočasné přidělení vráceno § 43 do zákoníku práce. Dočasné přidělení je nově pojato jako změna pracovního poměru a svým ustanovením zabraňuje „zneužití“ pro účely agenturního zaměstnávání. Současná úprava dočasného přidělení je vysvětlena v podkapitole 2.1.4.

Agenturní zaměstnávání v ČR prošlo třemi základními etapami ve vývoji a právní úpravě. Jako absenci specifické právní úpravy agenturního zaměstnávání můžeme považovat první etapu, která trvala do 30. 9. 2004. V roce 2004, jak již bylo uvedeno v textu výše, došlo k právní úpravě agenturního zaměstnávání do českého právního řádu v souvislosti s přijetím nového zákona o zaměstnanosti.

Další etapou je období do 31. 12. 2006, resp. do 31. 12. 2011. V této etapě je agenturní zaměstnávání už zvlášť právně upraveno - do konce roku 2006 v zákoníku práce 1965 v § 38a a 38 b a od roku 2007 v zákoníku práce v § 2 odst. 5 a § 308-309. V tomto období je agenturní zaměstnávání „deformováno“ z důvodu zrušení ustanovení o dočasném přidělení. Zaměstnavatelům, kteří chtěli využít dočasného přidělení, tak nezbývalo než si zažádat ministerstvo o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnávání a stát se de facto agenturou práce.

Třetí průlomová etapa nastala od 1. 1. 2012, kdy bylo dočasné přidělení znovu vloženo do zákoníku práce a nastalo tak „očistění“ trhu v oblasti agenturního zaměstnávání. Agenturní zaměstnávání je upraveno v zákoníku práce zejména v § 307a - 309 a dočasné přidělení je zvlášť upraveno v § 43a.

3.1.2. Mezinárodní právní prameny agenturního zaměstnávání

Hlavním mezinárodním právním pramenem v oblasti agenturního zaměstnávání byla po delší dobu Úmluva č. 181 o soukromých agenturách práce (dále jen „Úmluva“), která byla přijata 19. 6. 1997 v Ženevě na 85. zasedání generální konference Mezinárodní organizace práce. Úmluva není zaměřena jen na agenturní zaměstnávání, ale také na některé další činnosti soukromých agentur práce. Jedním z cílů Úmluvy je povolit činnost soukromých agentur práce a umožnit ochranu pracovníků používajících jejich služeb. Úmluva se vztahuje

na všechny soukromé agentury práce, na všechny kategorie pracovníků a všechna odvětví ekonomické činnosti⁸.

V ČR byla Úmluva vyhlášena ve Sbírce mezinárodních smluv sdělením Ministerstva zahraničních věcí o přijetí Úmluvy č. 181 o soukromých agenturách práce pod č. 38/2003 Sb. Úmluva, se kterou vyslovil souhlas Parlament ČR a kterou prezident republiky ratifikoval, vstoupila pro ČR v platnost dne 9. 10. 2001. Avšak, jak je již popsáno výše, specifická právní úprava týkající se agenturního zaměstnávání se poprvé objevila až v roce 2004. V roce 2002 ČR doručila depozitáři Úmluvy zprávu s oznámením, že služby spočívající v zaměstnávání pracovníků soukromou agenturou práce nejsou realizovány a právní řád ČR je neumožňuje, avšak připravována novela zákona o zaměstnanosti má tuto formu zaměstnávání umožnit. Takovéto prohlášení ČR učinila, i když na území ČR mnohé agentury práce již několik let podnikaly na základě ustanovení o dočasném přidělení a takové podnikání bylo tolerováno.

Úmluva byla po dlouho dobu hlavním mezinárodním pramenem práva agenturního zaměstnávání, chyběl však dlouho právní pramen v oblasti práva EU, který by byl srovnatelný s Úmluvou. Změna nastala v roce 2009, kdy Evropský parlament a Rada přijala dne 19. 11. 2008 směrnici 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání (dále jen „Směrnice“). Byla stanovena lhůta k zavedení Směrnice do právních řádů členských států do 5. 12. 2011.

Úmluva a Směrnice má rozdílnou věcnou působnost. Směrnice je zaměřena pouze na právní rámec úpravy agenturního zaměstnávání, kdežto Úmluva je zaměřena i na úpravu činností „neagenturního“ zprostředkování zaměstnání. I přes to, že Směrnice nabízí upravit si v národní úpravě některé odchylky a specifické postupy, málokterý stát ji ratifikoval, nejspíše z důvodu dřívější ratifikace Úmluvy a tím zavedení agenturního zaměstnávání do národních právních úprav. Mezi těmito státy je i ČR, i přesto, že je agenturní zaměstnávání upraveno v národní právní úpravě jen stroze (§307a-309 zákoníku práce).

3. 2 Role agenturního zaměstnávání na trhu práce

Z předchozí kapitoly lze vyčíst, že agenturní zaměstnávání v ČR bylo zakomponováno již v zákoníku práce z roku 1965 v § 38 odst. 4. V období zvýšené potřeby pracovní síly tento zákoník práce umožňoval zapůjčování pracovníků mezi podniky. Avšak k plnému rozvoji agenturního zaměstnávání došlo u nás až od roku 1991 s příchodem prvních personálních agentur ze zahraničí. S přílivem zahraničních agentur přišli do tehdejšího Československa také zahraniční investoři, kteří se začali zajímat o flexibilní pracovní sílu, kterou potřebovali

⁸ Zdroj: PICHTR Jan a kol.: Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. Kapitola 2.1.1.

využívat především v době zvýšené poptávky po jejich zboží. V této době již byli zahraniční investoři dávno zvyklí na takovýto „pronájem“ pracovní síly ze svých domovských zemí. V ČR však na tento druh podnikání do této doby nebyl vůbec obvyklý a tento nový druh podnikání začal každoročně přinášet mnohomiliardový obrat.

3.2.1 Agenturní zaměstnávání na trhu práce v zahraničí

V zahraničí je agenturní zaměstnávání využíváno již 60 let. Agentury práce se sdružují v Mezinárodní konfederaci soukromých agentur práce (CIETT). Tato konfederace vydává každoročně publikaci The agency work industry around the world - Economic Report. V tabulce 3.1 jsou shrnuty údaje z ekonomického reportu z roku 2015. Dle reportu CIETT bylo v roce 2013 ve světě téměř 260 000 soukromých agentur práce, které nabízí celou škálu HR služeb, tyto služby zajišťuje okolo 1 660 000 interních zaměstnanců. V roce 2013 získalo práci přes agentury práce okolo 60,9 milionů zaměstnanců, což znamená nárůst asi o 9,6 % oproti předchozímu roku. Největší trh v oblasti agenturního zaměstnávání je stále v USA s 11 miliony agenturními zaměstnanci, na druhém místě je Čína s 10,8 miliony, i když zde není povaha agentury práce plně srovnatelná s jinými státy, třetí největší trh je v Japonsku s počtem 2,4 milionu osob.

Počet agentur ve světě	259 529
Počet poboček	236 283
Počet kmenových zaměstnanců	1 656 721
Počet agenturních zaměstnanců celkem	60 900 000
Celkový obrat	282 miliard eur

Tab. 3.1 Agenturní zaměstnávání ve světě ⁹

Z průzkumu věkového složení agenturních zaměstnanců dle CIETT vychází, že je v Evropě více než 57 % agenturních zaměstnanců mladších 30 let. Důvodem je, že agentury práce mají většinou širokou nabídku prací pro studenty vysokých škol a absolventy škol bez praxe. CIETT také zkoumal dosažené vzdělání agenturních pracovníků. Agenturní zaměstnanci mají v 77 % nejvyšší dosažené vzdělání středoškolské, což souvisí s převahou agenturního zaměstnávání především ve výrobním sektoru, kde není potřeba vyššího vzdělání. Z průzkumů je zřetelné, že agenturní zaměstnávání na trhu práce plní převážně roli

⁹ Vlastní zpracování podle Ciett Economic report 2015 on-line.

v zaměstnávání lidí bez kvalifikace. Pro většinu lidí je takovéto zaměstnání považováno jako přechodný stav v pracovním životě.

Důvodů pro využívání služeb personálních agentur uživateli je mnoho, ale rozhodně by neměl převažovat názor, že agenturní zaměstnanec je levnější než kmenový. Neboť toto není hlavním důvodem uživatelů k využívání služeb agentur práce.

3.2.2 Agenturní zaměstnávání na trhu práce v České republice

Česká republika je mezi zeměmi Evropy, které využívají agenturní zaměstnance podprůměrně. Lze tedy očekávat i v budoucnu růst agenturního zaměstnávání. Jelikož dlouhou dobu v ČR neexistovala pořádná právní úprava k této problematice zaměstnávání, a působilo zde mnoho zahraničních agentur práce, které již měli dobré zkušenosti ze svých mateřských společností v zahraničí, byla v ČR v roce 2012 založena Asociace poskytovatelů personálních služeb (APPS). Asociace měla za cíl aktivně se podílet na rozvoji pracovního trhu v ČR, proto také měla zájem na spolupráci při tvorbě zákonů k agenturnímu zaměstnávání. Jelikož agentury byly ze začátku považovány spíše za nutné zlo pro trh práce, musela si APPS získat nejdříve uznání a respekt Ministerstva práce a sociálních věcí. Oficiální vstup na trh práce agenturám usnadnila až v roce 2004 nová úprava vložena do zákoníku práce a nový zákon o zaměstnanosti. Od tohoto roku stačilo téměř formální povolení od MPSV pro podnikání v oboru agenturního zaměstnávání a počet agentur práce v ČR značně vzrostl. V té době ČR procházela hospodářským růstem, typickým vysokou poptávkou po pracovní síle, takže nastala i vysoká poptávka po agenturních zaměstnancích. Podle údajů CIETT byla ČR po několika letech platnosti zákona s počtem 2 377 personálními agenturami na 7. místě na světě v počtu agentur. Země se srovnatelným počtem obyvatel Belgie měla v ten stejný rok pouze 141 agentur práce.

Změna legislativy vedla v posledních letech ke snížení počtu agentur na polovinu, ale i přesto byla ČR v roce 2011 na 12. místě v počtu agentur ve světě. Toto pořadí ČR a pořadí prvních a posledních třech států seřazených podle počtu agentur ukazuje Tab. 3.2, která je vypracována podle reportu CIETT z roku 2013. Dle APPS od roku 2008 vzrostl trh agenturního zaměstnávání o 85 %. Agenturní zaměstnávání si vytvořilo respekt na pracovním trhu i u Ministerstva práce, odborů i zaměstnavatelů. V posledních letech roste agenturní zaměstnávání převážně z důvodu poptávky uživatelů po flexibilní pracovní síle, což agentury práce jsou schopny rychle zajistit.

Pořadí	Stát	Počet agentur ve státě
1.	Čína	56 000
2.	Japonsko	20 000
3.	USA	13 910
12.	Česká republika	1 350
29.	Belgie	142
30.	Slovensko	129
37.	Makedonie	27
38.	Rusko	20
39.	Řecko	9

Tab. 3.2 Pořadí zemí podle počtu agentur v roce 2011 ¹⁰

Podle ekonomického reportu 2015 zpracovaného mezinárodní konfederací CIETT působilo v České republice v roce 2013 okolo 1 500 personálních agentur s 3 200 pobočkami a 7 000 interními zaměstnanci.

Služeb agentur práce využívají převážně uživatelé, kteří nemají objednávky od svých zákazníků na roky dopředu, ale pouze třeba jen na dva až tři měsíce. Proto tito uživatelé raději „zaměstnají“ agenturního zaměstnance než kmenového, jelikož by byly náklady na nábor a následné propuštění kmenových zaměstnanců o dost vyšší. Tyto „ušetřené“ náklady pak mohou uživatelé využít jinde ve své činnosti. Navíc jsou agentury schopny zajistit v krátkém čase velké množství pracovníků podle požadavků uživatelů, kteří by toto sami nezvládli.

3.3 Potřebná povolení pro agenturní zaměstnávání a pojištění proti úpadku

Pro možnost podnikání v oblasti agenturního zaměstnávání je potřeba mít příslušné povolení, a to povolení ke zprostředkování zaměstnání generálního ředitelství Úřadu práce ČR. Dříve vydávalo povolení MPSV po projednání mistra práce a komise ministra, od 1. 4. 2011 povolení vydává Úřad práce ČR po nabytí účinnosti zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce ČR a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰ Vlastní zpracování podle CIETT Economic Report 2013.

Agentury práce, kterým bylo vydáno příslušné povolení, mají povinnost uzavřít pojištění pro případ úpadku z důvodu ochrany zaměstnanců agentury.

Tato povinnost je zakotvena v § 58a zákona o zaměstnanosti. Do roku 2011 však byla povinnost vztahující se na agentury práce stanovena v širším rozsahu, provádět zprostředkování zaměstnání mohly agentury jen za podmínky sjednání pojištění pro případ úpadku i uživatele.

3.3.1 Povolení ke zprostředkování zaměstnání agenturami práce

Agentura práce, která má příslušné povolení, může zprostředkovávat zaměstnání všemi způsoby, které jsou uvedeny v § 14 zákona o zaměstnanosti. Přičemž agentura práce může mít povolení, buď ke zprostředkování zaměstnání na území ČR, ke zprostředkování zaměstnání cizincům na území ČR, ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí, nebo pro všechna tato zprostředkování.

Žádost o povolení zprostředkování může podat právnická i fyzická osoba, a to na standardizovaném formuláři (viz příloha č. 1). Ze žádosti musí být zřejmé, které se týká věci, kdo toto povolení žádá a co navrhuje. V zákoně o zaměstnanosti v § 61 je uvedeno, co je povinná v žádosti uvést právnická osoba a co fyzická osoba, a které doklady musí k žádosti připojit. Aby bylo povolení vydáno zahraniční právnické osobě, je nutností zahraniční PO mít v ČR organizační složku.

Pro udělení povolení musí PO i FO splňovat určité podmínky. FO musí splňovat tyto podmínky:

- 1) dosažení věku nejméně 18 let,
- 2) svéprávnost,
- 3) bezúhonnost,
- 4) odborná způsobilost a,
- 5) bydliště na území ČR (nebo doručovací adresa na území ČR).

Přičemž, aby byla splněna podmínka odborné způsobilosti, musí mít FO, buď vysokoškolské vzdělání a dva roky praxe v oboru, nebo středoškolské či vyšší odborné vzdělání a praxi 5 let v oboru. Praxí v oboru se rozumí praxe získána v prostředí Úřadu práce ČR nebo v prostředí agentury práce. Ale u praxe v takovémto prostředí také záleží na pozici, která byla vykonávána. Za akceptovatelnou praxi je považována činnost vyhledávání zaměstnání pro FO, která se o práci uchází, vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnance, zaměstnávání FO za účelem výkonu jejich práce pro uživatele a poradenská a informační

činnost v oblasti pracovních příležitostí. FO, která splňuje podmínky odborné způsobilosti, smí být odpovědným zástupcem pouze u jedné PO, a současně nesmí být držitelem povolení jako fyzická osoba.

Další podmínkou pro udělení povolení PO nebo FO je dle § 60a zákoníku práce souhlasné závazné stanovisko Ministerstva vnitra vydané na základě žádosti generálního ředitelství Úřadu práce. Ministerstvo vnitra při posuzování udělení povolení zkoumá a vyhodnocuje 3 kritéria - veřejný pořádek, bezpečnost a dodržování práv třetích osob. Ministerstvo vnitra musí rozhodnout do 15 pracovních dnů od obdržení žádosti od generálního ředitelství ÚP o povolení či nepovolení vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání. Pokud tak neučiní ve stanovené lhůtě, bere se to jako, že s povolením souhlasí.

Vydané povolení ke zprostředkování zaměstnání obsahuje:

- a) identifikační údaje PO nebo FO,
- b) identifikační údaje odpovědného zástupce u PO,
- c) forma zprostředkování a druhy povolených prací,
- d) doba, na kterou se povolení vydává.

Povolení se vydává maximálně na 3 roky a lze jej opakovaně prodloužit formou povolení na základě nové žádosti. V případě zprostředkování zaměstnání, s výjimkou zaměstnání FO za účelem výkonu činnosti pro uživatele, se FO nebo PO, na které se vztahuje zákon o volném pohybu, vydává na dobu neurčitou.

Za povolení ke zprostředkování zaměstnání je nutno zaplatit správní poplatek, a to ve výši 5 000 Kč v případech, kdy agentura práce zprostředkovává zaměstnání na území ČR, v ostatních případech, kterými jsou zprostředkovávání zaměstnání cizincům na území ČR či zprostředkovávání zaměstnání do zahraničí, ve výši 10 000 Kč. Správní poplatek, který je hrazen ve formě kolku, se uhradí až po vyjádření se Ministerstva vnitra. Pokud žadatel poplatek neuhradí, může být správní řízení zastaveno, avšak žadatel se proti zastavení řízení může do 15 dnů odvolat k MPSV.

Povolení ke zprostředkování zaměstnání může zaniknout, a to ze čtyř důvodů. Mezi tyto důvody patří smrt FO nebo zánik PO, výmaz podniku zahraniční osoby nebo organizační složky podniku zahraniční osoby z obchodního rejstříku, uplynutí doby, na kterou bylo povolení vydáno, nebo odejmutím povolení rozhodnutím generálního ředitelství ÚP.

Povolení může být také odejmuto. Odejmutí povolení souvisí buď s neplněním podmínek pro povolení, nebo s porušením právních předpisů.

Důvody k odejmutí povolení jsou vyjmenovány v § 63 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. Generální ředitelství ÚP rozhodnutím povolení ke zprostředkování zaměstnání odejme, jestliže:

- a) PO nebo FO přestane splňovat podmínky uvedené v § 60 pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání,
- b) PO je uložen trest zákazu činnosti, která spočívá ve zprostředkování zaměstnání,
- c) PO nebo FO zprostředkovává zaměstnání v rozporu s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání nebo s dobrými mravy, nebo jinak poruší povinnosti vyplývající z tohoto zákona,
- d) PO nebo FO zprostředkovává zaměstnání bez sjednaného pojištění podle § 58a nebo nedoloží generálnímu ředitelství ÚP do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání doklad o sjednání tohoto pojištění,
- e) PO nebo FO poruší povinnost, kterou agenturám práce ukládá § 308 nebo 309 zákoníku práce,
- f) PO nebo FO opakovaně nesplní oznamovací povinnost uloženou v § 59,
- g) PO nebo FO o to požádá.

Po odejmutí povolení stanoví generální ředitelství ÚP datum, od kterého již agentura práce nesmí vykonávat svou činnost. PO nebo FO pak může podat žádost o nové povolení až po uplynutí 3 let ode dne právní moci odejmutí.

3.3.2 Povinné pojištění agentur práce pro případ úpadku

Agentury práce, kterým bylo vydáno povolení o zprostředkování zaměstnání, měly do roku 2011 povinnost sjednat si pojištění pro případ svého úpadku a také pro případ úpadku uživatele. Stávající ustanovení v zákoně o zaměstnanosti ukládá agenturám práce povinnost sjednání pojištění pouze pro případ svého úpadku.

Povinnost pojištění agentur stanovuje § 58a zákona o zaměstnanosti. Toto pojištění slouží jako ochrana dočasně přidělených zaměstnanců, v případě, kdy by agentura práce nebyla schopna dostát svým závazkům vůči zaměstnancům z důvodu jejího úpadku.

Pojištění musí být sjednáno minimálně do výše trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku všech dočasně přidělených zaměstnanců k uživateli a zaměstnanců pravděpodobně k uživateli přidělených v budoucnu. V tomto případě nemusí agentura práce odhadnout přesný počet přidělených zaměstnanců a může sjednat pojištění v menším rozsahu,

což by mělo za následek, že v případě úpadku by nebyli uspokojeni všichni zaměstnanci v plné výši. Otázkou tedy zůstává, zda pro agentury není lepší sjednat pojištění ve větším rozsahu než je nutné.

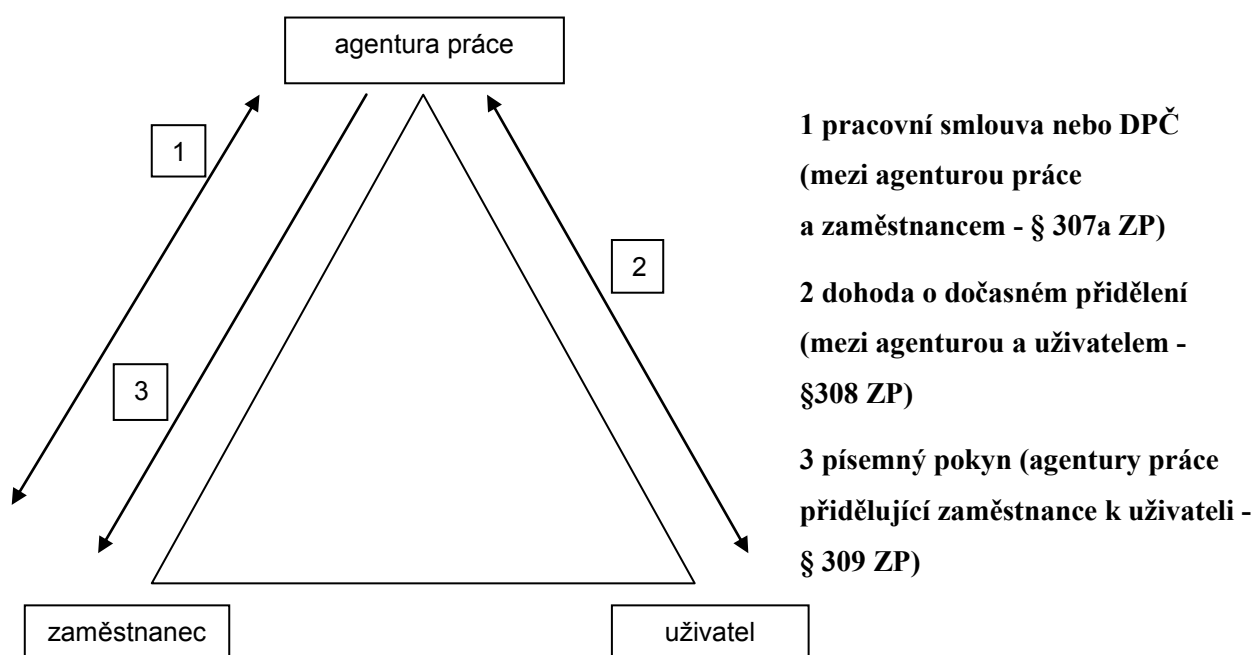
Pojištění může agentura sjednat pouze u pojišťovny, která má oprávnění k provozování pojištění záruky. Uzavření smlouvy se řídí zákonem o pojistné smlouvě. Jedná se o smlouvu o finančních službách, kdy agentura (pojistník) platí sjednané pojistné a pojistitel v případě úpadku agentury vyplátí sjednané plnění. Avšak úpadek agentury práce musí být dokázán podle insolvenčního zákona. Sjednání pojištění musí agentura práce doložit do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí povolení generálnímu ředitelství ÚP. Dle zákona je také agentura povinna na základě žádosti umožnit pojišťovně před uzavřením pojistné smlouvy a kdykoliv v průběhu trvání pojištění přístup ke všem dokladům, které souvisejí s pojištěním, a podat k nim vysvětlení.

V případě úpadku agentury, zjištěného dle insolvenčního zákona, přechází vzniklé nároky dočasně přiděleného zaměstnance na pojišťovnu až do výše trojnásobku průměrného čistého měsíčního výdělku. V tomto případě je agentura povinna informovat neprodleně generální ředitelství ÚP a oznámit mu poskytnutí pojistného plnění zaměstnanců a tedy i zánik pojištění. Zajímavostí je, že v případě úpadku agentury jsou z pojištění uspokojeni pouze přidělení zaměstnanci, jelikož na kmenové zaměstnance agentury se toto pojištění nevztahuje.

Nesjednáním pojištění či nedoložením pojištění agenturou práce generálnímu ředitelství ÚP, mohou nastat důvody pro zahájení správního řízení o odejmutí povolení. Avšak aby došlo k takovému zjištění nedoložení pojištění, musí si generální ředitelství ÚP důkladně vést evidenci o udělení povolení ke zprostředkování nebo jej může o tomto informovat inspekce práce, která plní kontrolní činnost v oblasti agenturního zaměstnávání.

3.4 Subjekty v agenturním zaměstnávání

Dle právní úpravy, která popisuje agenturní zaměstnávání jako uzavření pracovního poměru nebo DPČ mezi FO a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele, lze vymezit tři subjekty agenturního zaměstnávání - zaměstnance agentury práce (FO), zaměstnavatele (agentura práce) a uživatele, kteří tvoří „trojúhelníkový vztah“. Vzájemná práva a povinnosti těchto tří subjektů jsou upraveny v § 307a - 309 zákoníku práce. Mezi těmito třemi subjekty však nevzniká trojstranný právní vztah. Proces agenturního zaměstnávání je realizován na základě dvou smluv a jednoho písemného pokynu. Tento vztah zachycuje a vysvětluje níže obrázek 3.1.



Obrázek 3.1 - Trojúhelníkový vztah¹¹

Z obrázku 3.1 vyplývá, že nejdříve se uzavře pracovní smlouva nebo DPČ mezi zaměstnavatelem (agenturou práce) a zaměstnancem. Poté agentura přidělí svého zaměstnance uživateli a k tomuto přidělení musí vystavit „smlouvu“ dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k uživateli. Při podpisu smlouvy zaměstnancem je většinou již zřejmé, ke kterému uživateli bude zaměstnanec přidělen, zaměstnanci bude tedy vystaven písemný pokyn, kterým jej agentura přidělí k uživateli.

J. Blanpain k trojúhelníkovému vztahu: „*Na agentury dočasné práce by nemělo být nazíráno jako na prostředníky, zprostředkovatele práce, ale jako na plnohodnotné zaměstnavatele. Specifikem je, že delegují část svého oprávnění jako zaměstnavatele na své klienty, uživatele. Tak vzniká trojúhelník mezi zaměstnavatelem (agenturou), pracovníkem a uživatelem*“¹².

3.4.1 Zaměstnanci agentur práce

Kdo může být zaměstnancem podle zákoníku práce, je blíže popsáno v kapitole 2.1.2. Agenturní zaměstnanec se od „klasického“ zaměstnance neliší. I zde platí, že zaměstnanec musí být svéprávný a zletilý. Není nijak ani omezena možnost zaměstnávat fyzickou osobu od 15 let po ukončení povinné školní docházky, i když zájem o takovéto zaměstnance od uživatelů bude pravděpodobně malý.

¹¹ Vlastní zpracování podle PICHTER J. a kol., Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech.

¹² BLANPAIN, R. „What can I do for you?“ - Memoirs of Roger Blanpain. First edition. Brugge: Vanden Broele Publishers, 2009, s. 134.

V případě zaměstnání a přidělení mladistvé osoby by obě strany (agentura a uživatel) musely dbát na dodržování pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců.

Pro agentury práce platí omezení vycházející z ustanovení § 66 zákona o zaměstnanosti, jelikož podle tohoto ustanovení nemohou agentury práce dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zelená karta, modrá karta, nebo kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání, anebo je osobou se zdravotním postižením. Cizincem je zde myšlena osoba ze třetích zemí. Toto ustanovení tak vylučuje zaměstnání většiny cizinců, ale také agenturám znemožňuje naplnit povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Agenturám tedy nezbývá jiná možnost než naplnit tento povinný podíl finančním odvodem do státního rozpočtu.

Vedle agenturních zaměstnanců agentura práce zaměstnává také „kmenové“ zaměstnance, kteří se starají o chod agentury, a kteří nejsou přidělováni k uživateli. Tito zaměstnanci mají od agenturních zaměstnanců rozdílný obsah pracovní smlouvy. Na „kmenové“ zaměstnance neplatí zákaz zaměstnávání osob se zdravotním pojištěním, naopak mohou zákonný podíl alespoň z části naplnit.

3.4.2 Agentury práce

V kapitolách výše je popsáno, jak charakterizuje agenturu práce Úmluva, případně Směrnice, a jaké povinnosti musí splnit PO či FO pro získání povolení ke zprostředkování zaměstnání. Na začátku kapitoly 3.4 je také vymezeno postavení agentur práce v tzv. „trojúhelníkovém vztahu“. Obecně můžeme říct, že agentura práce je zaměstnavatel, který na základě pracovní smlouvy uzavřené podle § 307a zaměstnává zaměstnance, které dále dle pokynu k přidělení přiděluje ke smluvenému uživateli, který zaměstnanci po smluvenou dobu přiděluje práci a kontroluje ji.

3.4.3 Uživatelé

Zákoník práce, ani zákon o zaměstnanosti neobsahuje žádná omezení týkající se uživatelů, tedy žádný zákon nestanovuje, který zaměstnavatel se může stát uživatelem a který nemůže. Agenturní zaměstnávání je využíváno nejen podnikatelským sektorem, ale také sektorem veřejným, případně státem - i do organizačních složek státu občas agentury práce v ČR zaměstnance přidělují. Kdo tedy může být dle zákoníku práce zaměstnavatelem, může být také uživatelem. Takovýto uživatel však nemusí mít vlastní zaměstnance, i když agenturní zaměstnanec by měl mít srovnatelné pracovní a mzdové podmínky se srovnatelným

„kmenovým“ zaměstnancem, a zde by nešlo tedy agenturního a neagenturního zaměstnance srovnat.

Paragraf 307a zákoníku práce doplňuje § 2 téhož zákona, kdy se za závislou práci považují také případy, kdy zaměstnanec pracuje na základě přidělení agenturou práce u jiného zaměstnavatele (uživatele) a tento uživatel je oprávněn zaměstnanci práci přidělovat a zaměstnanec je povinen práci podle pokynů uživatele konat. Někteří agenturní zaměstnanci tak mohou vnímat uživatele za svého (druhého) zaměstnavatele, což není zcela správné.

3.5 Smluvní vztahy při agenturním zaměstnávání

Z obrázku 3.1 je zřejmé, že v oblasti agenturního zaměstnávání vystupují tři subjekty a mezi těmito subjekty musí být uzavřeny určité smlouvy. Pracovní smlouva nebo DPČ mezi zaměstnancem a agenturou práce a dohoda o dočasném přidělení zaměstnance mezi agenturou a uživatelem, na základě kterého je dát zaměstnanci pokyn o dočasném přidělení k uživateli. V podkapitolách níže jsou tyto smluvní vztahy vysvětleny blíže.

3.5.1 Smlouvy mezi zaměstnancem a agenturou práce

V textu výše již bylo popsáno, že agenturní zaměstnávání se řadí mezi atypická zaměstnání. Atypičnost souvisí také se smlouvami, které uzavírá agentura práce se zaměstnancem. Agentura práce může s agenturním zaměstnancem uzavřít pouze pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti, nikoliv však dohodu o provedení práce. V pracovní smlouvě či DPČ musí být uvedeno ujednání, že se agentura zavazuje svému zaměstnanci zajistit dočasný výkon práce u uživatele a zaměstnanec se zavazuje vykonávat tuto práci podle pokynů tohoto uživatele. Tento závazek v pracovní smlouvě či DPČ odlišuje smlouvu agenturního zaměstnance od smlouvy neagenturního zaměstnance. I když zákoník práce agenturám výslovně nazakazuje uzavírat i jiné smlouvy upravené zákoníkem práce, například smlouvy nepojmenované nebo smlouvy o smlouvách budoucích, ujednání o dočasném charakteru a o tom, že práce není vykonávána přímo pro zaměstnavatele, omezuje uzavírání některých smluv mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem. Příkladem je nemožnost uzavření konkurenční doložky, případně i kvalifikační dohody.

Dohoda o pracovní činnosti

DPČ je již blíže popsána v kapitole 2.2.2, kde jsou vymezena také její případná omezení. Pokud se rozhodne agentura práce a zaměstnanec uzavřít DPČ, řídí se podle § 76 zákoníku práce, jak je tomu i u neagenturního zaměstnávání, avšak v této „agenturní dohodě“ musí být obsažen závazek agentury práce a zaměstnance, který vyplývá z § 307a zákoníku práce.

Zaměstnanec, který pracuje na základě DPČ, však není nijak omezen, kromě možnosti pracovat pouze polovinu stanovené týdenní pracovní doby, jelikož je zde možnost sjednat si právo na jiné důležité osobní překážky v práci, či dovolenou. A při splnění určitých podmínek podléhá zaměstnanec také odvodům do systému sociálního zabezpečení.

Výhodou u DPČ je, že zaměstnavatel není povinen u dohod konaných mimo pracovní poměr rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu. Této výhody může agentura využít v případě krátkodobého nebo nepravidelného přidělení zaměstnanců, jelikož z podstaty agenturního zaměstnávání lze se zaměstnancem předčasně ukončit pracovní poměr z důvodu nepotřebnosti zaměstnance uživatelem. Atraktivní pro zaměstnavatele na DPČ je zejména dovolená, na kterou nevzniká zákonný nárok, což pro zaměstnavatele znamená úsporu nákladů.

Ukončení DPČ je také již popsáno v kapitole 2.2.2. Ke zrušení většinou dochází dohodou zaměstnance a zaměstnavatele ke sjednanému dni, pokud však jedna strana nesouhlasí, lze DPČ zrušit také jednostranně s 15denní výpovědní lhůtou.

Pracovní smlouva

Jelikož DPČ není pro agentury až tak výhodná, jak je popsáno výše, uzavírají agentury se zaměstnanci častěji pracovní smlouvu. Obsah pracovní smlouvy je obdobný jako u neagenturních zaměstnanců, avšak základem pracovní smlouvy je pracovní závazek, který vychází z § 307a zákoníku práce, a který je popsán již v textu výše.

Vzájemná práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, která by měla být dle zákoníku práce obsažena v pracovní smlouvě, nejsou dostatečně upravena pro agenturní zaměstnávání, jelikož zde není řešeno, jak do těchto práv a povinností vstupuje uživatel. V případě povinnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci, plní tuto povinnost uživatel. Většina agentur řeší tento problém uzavřením pracovní smlouvy přímo na konkrétního uživatele nebo případně na více uživatelů, kdy je zaměstnanec pak pokynem přidělen konkrétnímu uživateli, který mu přiděluje práci.

Dalším problémem jsou překážky v práci. V případě překážek v práci na straně zaměstnance je zaměstnavatel (agentura práce i uživatel) povinen nepřítomnost na pracovišti omluvit po dobu vyplývající z právní úpravy a za tuto nepřítomnost poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy. Tuto náhradu mzdy vyplácí agentura jako zaměstnavatel. Tuto náhradu mzdy však může agentuře uživatel uhradit, pokud mají takovéto ujednání obsaženo ve smlouvě.

Důležitějším problémem jsou překážky v práci na straně zaměstnavatele. Takovými překážkami jsou většinou situace, kdy zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělit práci

sjednanou v pracovní smlouvě. U agentur práce se často stává, že zaměstnanci skončí přidělení u uživatele, a pokud s ním není skončen pracovní poměr, tak čeká na přidělení k jinému uživateli. Popsanou situaci však není možné v takovém případě označit za překážku v práci. Agentura zde neporušuje povinnost přidělit zaměstnanci práci, ale porušuje svůj závazek přidělit zaměstnance k uživateli. Pokud by nastala taková situace, záleželo by, jak by byl tento konkrétní závazek sjednán v pracovní smlouvě.

U agenturního zaměstnávání se můžeme setkat i s více specifiky, které se týkají obsahu pracovní smlouvy, avšak zákoník práce výslovně tyto specifika pro agenturní zaměstnávání nezohledňuje. Specifika agenturního zaměstnávání tak agentury musí uvádět v písemném pokynu přidělovajícím zaměstnance k uživateli dle § 309 zákoníku práce. Agentura práce musí agenturního zaměstnance seznámit s obsahem pracovní smlouvy a jejími specifiky a také se specifiky uvedenými v přidělovacím pokynu.

Obsah pracovního poměru a náležitosti pracovní smlouvy při agenturním zaměstnávání

Pracovní smlouva agenturního zaměstnance by se neměla nějak výrazně lišit od pracovní smlouvy neagenturního zaměstnance. Povinnými náležitostmi pracovní smlouvy agenturního zaměstnance jsou:

- a) druh vykonávané práce,
- b) místo nebo místa výkonu práce,
- c) den nástupu do práce
- d) závazek dle § 307 a.

U smlouvy agenturního zaměstnance je myšlen druh práce ten, který bude zaměstnanec konat u uživatele. Místo výkonu práce může být v případě agenturního zaměstnávání sjednáno širěji, tzn. například v rámci určitého kraje. Přesné místo výkonu práce je pak určeno v přidělovacím pokynu. V případě takového vymezení místa výkonu práce v pracovní smlouvě musí být v pracovní smlouvě uvedeno také pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, které nesmí být sjednáno širěji než jedna obec. Pracovní poměr vzniká dnem nástupu do práce zaměstnance u uživatele. Pokud však zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupí do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel o této překážce do 7 dnů nedozví, může zaměstnavatel (agentura práce) odstoupit od pracovní smlouvy. Odstoupení od smlouvy musí být písemné, jinak je neplatné.

Pracovní poměr agenturních zaměstnanců je většinou (a to nejen v ČR) sjednáván na dobu určitou, nejčastěji na 1 rok, nebo může být uvedena formulace „po dobu dočasného přidělení

k uživateli“. Tato doba určitá vyplývá také s formulace § 309 odst. 6 zákoníku práce: *„Agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Toto omezení neplatí v případech, kdy o to agenturu práce požádá zaměstnanec agentury práce, nebo jde-li o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou nebo za zaměstnance uživatele, který čerpá rodičovskou dovolenou“.*

U agenturního zaměstnávání se tedy jedná o specifickou dobu určitou, neboť pokud před koncem uplynutí této doby zaměstnanec požádá o prodloužení přidělení k uživateli, doba se prodlouží, pokud s tímto prodloužením souhlasí také uživatel. Tato specifikace je také zakotvena v zákoníku práce v § 39 odst. 6, který stanovuje, že pravidlo 3x3 a dost u prodloužení pracovního poměru na dobu určitou se nevztahuje na pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou sjednanou mezi agenturou práce a zaměstnancem za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele.

Pracovní smlouva agenturního zaměstnance tedy musí obsahovat minimálně tři výše uvedené podstatné náležitosti jako jiné pracovní smlouvy a navíc také závazek, který dělá pracovní smlouvu smlouvou pro agenturního zaměstnance. Bez tohoto závazku by se totiž jednalo o pracovní smlouvu neagenturního zaměstnance a nebylo by možno zaměstnance přidělit k jinému zaměstnavateli.

Mimo podstatných náležitostí může pracovní smlouva obsahovat spoustu jiných ujednání, pokud s nimi smluvní strany souhlasí. Obvykle bývá v pracovní smlouvě sjednána zkušební doba. Zkušební doba musí být sjednána písemně nejpozději v den nástupu do práce. Zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována, prodlužuje se pouze o dobu dočasné pracovní neschopnosti nebo celodenní dovolené zaměstnance. Důležité je ustanovení, že zkušební doba nesmí být delší než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru. Toto ustanovení je důležité hlavně u agenturního zaměstnávání, které využívá skoro vždy dobu určitou, která se většinou odvíjí od dočasného přidělení k uživateli, které však nemusí být shodné se sjednanou dobou, což může mít za následek, že zkušební doba bude kratší než násobek sjednané doby.

Další nepodstatnou náležitostí pracovní smlouvy je sjednání mzdy. Mzda však v pracovní smlouvě nemusí být sjednána vůbec, jelikož se obvykle sjednává zvlášť ve mzdovém výměru. I zde platí, že mzda musí být sjednána před začátkem výkonu práce a musí se přihlížet k ustanovení o minimální a zaručené mzdě. U agenturního zaměstnání je většinou již předem znám uživatel, tedy je již při uzavírání pracovní smlouvy známa mzda, která musí být v tomto

případě minimálně stejná jako mzda srovnatelného zaměstnance uživatele (kmenového zaměstnance).

V případě, že je znám konkrétní uživatel, ke kterému bude zaměstnanec přidělen, lze sjednat v pracovní smlouvě určitá ujednání týkající se sjednaných práv a povinností zaměstnance. Jedná se například o ujednání o pracovní době a jejím rozvržení, o dovolené poskytované nad rámec zákonného nároku apod. Takové podmínky jsou většinou srovnatelné s kmenovými zaměstnanci. Mezi ostatní ujednání v pracovní smlouvě mohou být i ujednání, která řeší vztah agentury práce a agenturního zaměstnance bez vztahu k uživateli. Například určité povinnosti zaměstnance k agentuře. Nelze však ve smlouvě ujednat například zákaz uzavření pracovní smlouvy mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem po uplynutí dočasného přidělení apod.

Pracovní smlouva se bere za uzavřenou, pokud s celým jejím obsahem smluvní strany souhlasí. Smlouva musí být uzavřena písemně a každá smluvní strana (zaměstnanec, agentura práce i uživatel) musí obdržet jedno vyhotovení. Pracovní poměr pak lze skončit za stejných podmínek jako klasický pracovní poměr, tedy dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo uplynutím doby určité. Pro agenturní zaměstnávání je specifické skončení pracovního poměru dobou určitou, jelikož ve smlouvě může být sjednána doba určitá jako doba dočasného přidělení k uživateli. V takovém případě stačí, aby uživatel oznámil agentuře práce, že ukončuje dočasné přidělení ještě před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno a agentura práce ukončí pracovní poměr s těmito zaměstnanci, pokud nemá možnost dočasně přidělit tyto zaměstnance jinam. Zákoník práce uvádí, že pokud je pracovní poměr sjednán na dobu trvání určitých prací, měl by zaměstnavatel upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla nejméně 3 dny předem. Avšak u agenturního zaměstnávání se někdy jedná o ukončení ze dne na den. Takové propouštění agenturních zaměstnanců je pro uživatele „levné“ a jednoduché. Výše popsany postup agentur práce u ukončení při skončení přidělení je tradiční, oficiální a i tolerovaný, jelikož česká právní úprava agenturám práce ani jiný postup nenabízí. Je zde také potřeba zmínit, že uživatelé využívají také možnosti, kdy zažádají o převedení agenturních zaměstnanců na kmenové zaměstnance, kde je v tomto případě pro zaměstnance výhodná možnost okamžitého ukončení pracovního poměru.

3.5.2 Dohoda mezi agenturou práce a uživatelem

Uzavírá-li agentura práce s agenturním zaměstnancem pracovní smlouvu či DPČ za účelem výkonu práce zaměstnance u uživatele na základě dočasného přidělení k uživateli,

musí mít agentura s uživatelem písemně uzavřenou dohodu o dočasném přidělení zaměstnance (viz příloha č. 3). Povaha této dohody je označována za vztah pracovněprávní, i když se vyskytuje mnoho názorů, že dohoda mezi agenturou a uživatelem by neměla být považována čistě za vztah pracovněprávní, jelikož má v sobě prvky také obchodněprávní, je proto některými teoretiky považována spíše za vztah hybridní.

V kapitole 2.2.3 jsou uvedeny povinné náležitosti dohody o dočasném přidělení, které uvádí zákoník práce v § 308 odst. 1. V případě, že by dohoda neobsahovala některou podstatnou náležitost, mohla by být označena za neplatnou. V praxi se však často nestává, že by agentura nebo uživatel měli s formulací dohod problémy. Problémy však mohou nastat v případě informací o pracovních a mzdových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe, případně dalších podmínek uvedených v § 308 odst. 1 písm. f). Tato problematika je dále vysvětlena v kapitole 3.5.3.

Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance je často uzavírána po předchozí „objednávce“ uživatele na zaměstnance, kde uživatel uvádí převážně požadovanou odbornou způsobilost a zdravotní způsobilost zaměstnance. Nedodržení těchto požadavků může být důvodem budoucích sporů mezi agenturou a uživatelem. Jelikož agentura by na základě těchto požadavků měla vybrat a následně přidělit právě zaměstnance, který tyto požadavky splňuje. Tyto požadavky je nutno dodržet hlavně kvůli odpovědnosti za škodu nebo z důvodu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jelikož v případě nespokojenosti „pouze“ z důvodu nespokojenosti ve kvalitě odvedené práce zaměstnance, lze takové zaměstnance případně vyměnit za jiné.

Již z popsaných náležitostí vyplývá, že nejdříve vznikne pracovní smlouva mezi agenturou a zaměstnancem a poté až dohoda o dočasném přidělení zaměstnance k uživateli, jelikož se dohoda vztahuje přímo ke konkrétnímu zaměstnanci. Jak však bylo popsáno výše, je pracovní smlouva se zaměstnancem uzavírána většinou již ke konkrétnímu uživateli, u kterého zaměstnanec bude sjednaný druh práce konat. Časová posloupnost naznačená v zákoně tedy dle výše popsaného postupu nemůže být dodržena. V praxi se často postupuje tak, že obě smlouvy (pracovní smlouva a dohoda o přidělení zaměstnance) se uzavírají „současně“. Avšak častější praxí je uzavření rámcové smlouvy o dočasném přidělení zaměstnanců mezi agenturou a uživatelem, ve které jsou uvedeny veškeré obchodní podmínky, ke které jsou postupně dodávány dodatky dílčích dohod o dočasném přidělení již ke konkrétnímu zaměstnanci.

3.5.3 Průběh, podmínky a ukončení přidělení agenturního zaměstnance k uživateli

Agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. (§ 309 odst. 5 zákoníku práce). Srovnatelné podmínky jsou zachyceny smluvně v dohodě o dočasném přidělení, která musí povinně obsahovat stejnou mzdu, která náleží agenturnímu zaměstnanci, jakou by měl za stejných podmínek kmenový zaměstnanec (dále jen „srovnatelný zaměstnanec“). Pokud u uživatele nepracuje či nikdy nepracoval takovýto srovnatelný zaměstnanec, domluví si smluvně agentura a uživatel takového to mzdové podmínky, které by odpovídali srovnatelnému zaměstnanci, kdyby existoval. Tyto stejné mzdové podmínky vycházejí také z § 110 odst. 1 zákoníku práce, který stanoví, že za stejnou práci náleží zaměstnancům u stejného zaměstnavatele stejná mzda, plat či odměna z dohody. Aby bylo toto kritérium dodrženo, musí mít agenturní zaměstnanec také srovnatelné pracovní podmínky. Pokud se agenturnímu zaměstnanci nedostává těchto srovnatelných podmínek, má tento zaměstnanec na základě žádosti právo se domáhat u agentury uspokojení těchto práv a agentura má povinnost zajistit rovné zacházení s jejím zaměstnancem. I když dle zákona zajistit rovné zacházení s agenturními zaměstnanci je povinností agentury i uživatele, má v případě stížnosti zaměstnance povinnost agentura zajistit nápravu či uhradit případnou škodu, která vznikne zaměstnanci. Je tedy jasné, že agentura práce má pak právo i na opakované kontroly zaměřené na ověření srovnatelných pracovních a mzdových podmínek.

Otázkou je, co je tedy levnějšího na agenturním zaměstnávání pro uživatele, když musí agenturním zaměstnancům poskytnout srovnatelné pracovní a mzdové podmínky s přičtením zisku pro agenturu práce. I když by se mohlo zdát obsazování pozic agenturními zaměstnanci pro uživatele nákladnější než obsazení těchto pozic kmenovými zaměstnanci, ve většině případů tomu tak není. Prvním „zlevňujícím“ faktorem je jednoduché a nenákladné propouštění agenturních zaměstnanců. V takovém případě uživatel neplatí žádné odstupné, může propustit zaměstnance takřka ze dne na den nebo v případě dlouhodobějších překážek v práci nemusí vyplácet zaměstnanci náhradu mzdy. Dalším faktorem je úspora částí nákladů za personální práce, jako je například vyúčtování mezd a odvodů, kterou provádí agentura práce. Výrazným faktorem je také to, že agenturním zaměstnancům nejsou poskytována některá finanční či penězi ocenitelná plnění, která jsou velmi diskutabilní, avšak z důvodů úspor jej uživatelé neposkytují. Příkladem takových plnění může být například příspěvek zaměstnancům na penzijní či životní pojištění. Lze napsat, že v těchto otázkách se opět naráží

na širokou právní úpravu agenturního zaměstnávání, která neupravuje, co vše by mělo být agenturním zaměstnancům uživatelem či agenturou práce poskytováno. Tyto srovnatelné pracovní a mzdové podmínky jsou blíže zmíněny ve Směrnici, kterou však ČR nijak do svých zákonů nepromítla, jak již bylo zmíněno v kapitole 3.1.2.

Ukončení dočasného přidělení před uplynutím sjednané doby

Možnosti, jak může být ukončeno dočasné přidělení zaměstnance před uplynutím sjednané doby, by mělo být uvedeno převážně v písemném pokynu předávaném zaměstnanci a také v dohodě mezi agenturou a uživatelem. Před uplynutím sjednané doby, může dočasné přidělení skončit:

- dohodou mezi agenturou a dočasně přiděleným zaměstnancem,
- jednostranným prohlášením uživatele podle sjednaných podmínek v dohodě o dočasném přidělení,
- jednostranným prohlášením dočasně přiděleného zaměstnance podle sjednaných podmínek v dohodě o dočasném přidělení.

Přidělený zaměstnanec by měl jednostranné prohlášení o skončení oznámit oběma stranám, agentuře i uživateli. K ukončení dočasného přidělení před uplynutím sjednané doby dojde také, pokud dojde ke skončení pracovního poměru zaměstnance k agentuře práce. V případě skončení zaměstnance většinou uživatel požaduje od agentury přidělení dalšího zaměstnance, což se považuje jako dodání nového zaměstnance agenturou se všemi pravidly dohodnutými mezi agenturou a uživatelem (sankce na pozdní dodání apod.). Uživatel většinou chce skončit dočasné přidělení jednostranným prohlášením z důvodu buď nespokojenosti se zaměstnancem (neplněním pokynů, porušováním pracovních povinností), nebo z důvodu nepotřebnosti (uživatel nemá zakázky nebo končí výrobu apod.).

Práva a povinnosti uživatele

Uživatel je často označován jako ekonomický zaměstnavatel agenturního zaměstnance. Uživatel má právo agenturnímu zaměstnanci ukládat pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci a dávat mu pokyny k této práci. Nemá však právo činit vůči zaměstnanci právní úkony, kterými by došlo ke změně či skončení pracovněprávního vztahu. Tato práva má agentura práce jako skutečný zaměstnavatel. Avšak často agentuře k těmto změnám dává „pokyn“ právě uživatel. Navíc za odvedenou práci de facto platí zaměstnance uživatel. V české právní úpravě není jasně upravena problematika dělby práv a povinností zaměstnavatele (agentury) a uživatele. Jako příklad může být oblast BOZP a následná

odpovědnost za škodu. Zajištění bezpečnosti na pracovišti agenturního zaměstnance bude zřejmě věcí uživatele, pokud není sjednáno v dohodě jinak, avšak v případě pracovního úrazu musí hlášení pracovního úrazu a jeho řešení s pojišťovnou zajistit agentura práce. Ostatní práva a povinnosti, která nejsou upravena dle zákoníku práce, si může agentura a uživatel mezi sebou smluvně sjednat.

Písemný pokyn agenturního zaměstnance k uživateli

Jak již bylo naznačeno, agentura práce přiřazuje zaměstnance ke konkrétnímu uživateli na základě písemného pokynu (viz příloha č. 2). Dle § 309 odst. 2 musí písemný pokyn obsahovat zejména:

- a) název a sídlo uživatele,
- b) místo výkonu práce u uživatele,
- c) dobu trvání dočasného přidělení,
- d) určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji,
- e) podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, byly-li sjednány v dohodě o dočasném přidělení agenturního zaměstnance,
- f) informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.

Pokyn k dočasnému přidělení je pracovněprávní úkon a v případě neplatnosti se bude postupovat podle § 18-20 zákoníku práce. Zaměstnanec se jakoby teprve až v tomto pokynu dozvídá o uživateli a přesném místě výkonu práce, a hlavně o podmínkách, jak lze předčasně ukončit pracovní poměr jednostranným prohlášením zaměstnance. Kromě obsahu pokynu stanoveného zákonem, mohou být v tomto pokynu také uvedeny různé další instrukce a pokyny agentury práce pro zaměstnance týkajících se vzájemné komunikace mezi agenturou a zaměstnancem, hlášení nepřítomnosti v práci, dovolené, dočasné pracovní neschopnosti a další.

Odpovědnost při agenturním zaměstnávání

Jak již bylo víckrát zmíněno, neupravuje česká právní úprava některé otázky týkající se agenturního zaměstnávání. Jednou z těchto otázek je problematika odpovědnosti za škodu. Odpovědnost za škodu by si měli sjednat uživatel a agentura práce v rámcové smlouvě. V zákoníku práce v § 309 odst. 4 je uvedeno, že pokud agentura práce uhradila přidělenému

agenturnímu zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním u uživatele, má právo na náhradu této škody vůči tomuto uživateli, pokud se s uživatelem nedohodne jinak. V této větě je naznačeno, že problematika odpovědnosti za škodu je často ujednána smluvně mezi uživateli a agenturami práce. Kromě tohoto ustanovení v § 309 zákoníku práce není nikde jinde tato odpovědnost za škodu při agenturním zaměstnávání řešena, logicky tedy přechází veškeré ustanovení zákoníku práce o odpovědnosti zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích na agenturu práce jako na zaměstnavatele.

Ve smlouvě mezi uživatelem a agenturou práce mohou být také ustanovení o odpovědnosti pouze v rámci smluv uzavřených mezi agenturními zaměstnanci a uživatelem, které vylučují odpovědnost agentury práce. Smlouvami uzavřenými mezi agenturními zaměstnanci a uživatelem mohou být třeba různé formy dohod o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování, kdy v případě porušení nastane „vyrovnání“ mezi zaměstnancem a uživatelem. Jelikož je ale zaměstnanec dle současné právní úpravy odpovědný pouze svému zaměstnavateli - agentuře, lze se v praxi setkat s případy, kdy jsou právě takové dohody o odpovědnosti uzavírány mezi zaměstnanci a agenturou, a kde by v tomto případě měla agentura spoluodpovědnost. Agentury práce jsou vůči odpovědnosti za škodu pojištěny a v případě škody je tato pojistná událost vyplacena z tohoto pojištění.

3.6 Problematika sociálního zabezpečení a některé daňové aspekty při agenturním zaměstnávání

Pojmy týkající se sociálního zabezpečení jsou vysvětleny v kapitole 2.3. Tato kapitola se věnuje převážně specifikům v oblasti sociálního pojištění v ČR ve vztahu k agenturnímu zaměstnávání. V další části jsou uvedeny také daňové aspekty týkající se agenturního zaměstnávání.

3.6.1 Specifika sociálního a zdravotního pojištění při agenturním zaměstnávání

Bylo již zmíněno, že agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit agenturním zaměstnancům minimálně stejné pracovní a mzdové podmínky jaké mají kmenoví zaměstnanci. Právě mzdové podmínky zahrnují také sociální zabezpečení zaměstnanců, a to nejen sociální pojištění, ale také zaměstnanecké benefity sociálního charakteru. Zaměstnanecké benefity mnohdy představují poměrně důležitou složku sociální ochrany zaměstnance, poskytovanou mimo klasickou výši sociálního zabezpečení. Mezi tyto benefity lze zařadit možnost využívat zařízení péče o děti, nadstandardní zdravotní péči hrazenou

zaměstnavatelem vlastním zaměstnancům, nebo příspěvky na penzijní připojištění zaměstnance. Diskutabilní je, zda poskytování těchto benefitů se vztahuje do povinnosti rovného zacházení s agenturními zaměstnanci, tedy s poskytováním srovnatelných mzdových podmínek. Pokud jsou tyto benefity zahrnuty pod pojem mzda, je jasné, že i benefity patří do poskytovaných mzdových podmínek. Avšak závisí zde na tom, zda u uživatele jsou tyto benefity poskytovány všem kmenovým zaměstnancům bez rozdílu nebo musí kmenový zaměstnanec splnit určité podmínky pro vznik nároku na tyto benefity, např. pracovat ve firmě déle než pět let. Pokud by poskytování benefitů bylo vázано na takovou podmínku, pak by agentura ani uživatel nebyli povinni poskytovat tyto benefity také agenturním zaměstnancům, jelikož nemohou být na tak dlouhou dobu přiděleni. V zákoně je také zmíněno, že pokud se agenturnímu zaměstnanci nedostává stejných práv jako kmenovému zaměstnanci a agenturní zaměstnanec by se dovolával těchto práv u agentury práce, je agentura povinna dorovnat svému zaměstnanci nárokové složky mzdy související s určitým programem uživatele, avšak v české legislativě není řešena otázka krytí takto vzniklých nákladů. Uživatel a agentura by se tedy pro tyto případy měli opět pojistit sjednáním podmínek k těmto záležitostem ve společné dohodě.

Z hlediska *sociálního pojištění* se pohlíží na agenturního zaměstnance jako na zaměstnance agentury práce činného na základě pracovní smlouvy nebo DPČ. Z tohoto je jasné, že agenturní zaměstnanec patří do okruhu pojištěných osob. Agentura práce jako zaměstnavatel je povinna odvádět za své zaměstnance pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti, srazit toto pojištění svým zaměstnancům ze mzdy a odvést společně pojistné OSSZ.

Nemocenského pojištění jsou účastni rovněž všichni zaměstnanci pracující na základě pracovní smlouvy nebo DPČ. Agentura práce je povinna takového svého zaměstnance přihlásit k nemocenskému pojištění, pokud zaměstnance přiděluje v rámci ČR nebo i do zahraničí, pokud se jde o přechodný výkon práce. Nemocenského pojištění je účasten i zaměstnanec agentury, který je dočasně přidělen do ciziny, pokud má agentura sídlo na území ČR, avšak pokud není zaměstnanec povinně účasten na důchodovém pojištění již v cizině. Agentura práce je povinna přihlásit k nemocenskému pojištění zaměstnance, pokud jeho zaměstnání trvalo alespoň 15 kalendářních dnů a zároveň zaměstnanci plynul alespoň rozhodný příjem. Účast na nemocenském pojištění vzniká zaměstnanci agentury dnem nástupu do práce a zaměstnanec má nárok na všechny dávky z tohoto systému, pokud jsou splněny zákonné podmínky pro vznik nároku na uvedené dávky. Na agenturního zaměstnance

se také vztahuje ochranná lhůta. V takovém případě má zaměstnanec nárok na nemocenské dávky nebo peněžitou pomoc v mateřství i po zániku pojištění, tedy po skončení pracovního poměru. Ochrannou lhůtu v případě peněžitě pomoci v mateřství může zaměstnanec uplatnit, pokud uzavře do 7 kalendářních dnů se svou manželkou či matkou svého dítěte písemnou dohodu, že přebírá dítě do péče on.

Důležité je ustanovení, podle kterého nemá pojištěnec nárok na výplatu nemocenského, peněžitě pomoci v mateřství a ošetrového za dobu po kterou vykonává práci. Takže pokud zaměstnanec pobírá některou s nemocenských dávek, nesmí se nechat dočasně přidělit ani na pár hodin. Pokud by např. zaměstnankyně na mateřské dovolené pobírající peněžitou pomoc v mateřství vykonala určitou práci z důvodu vyžádání uživatele, zanikl by této zaměstnankyni nárok na tuto dávku.

Agentura práce má v rámci nemocenského pojištění stejné povinnosti jako ostatní zaměstnavatelé. Těmito povinnostmi jsou zaregistrování se do registru zaměstnavatelů, oznámení OSSZ den nástupu do práce svého zaměstnance, vedení evidence o svých zaměstnancích a uchovávat informace dalších 10 let, přijímání žádostí a podkladů potřebných pro nárok na dávky a předat tyto podklady OSSZ. Agentura musí také v případě dočasné pracovní neschopnosti vyplatit zaměstnanci za dobu prvních 14 kalendářních dnů náhradu mzdy a je oprávněna kontrolovat zaměstnance, zda dodržuje režim dočasné práce neschopného. Uživatel nemá v této spojitosti vůči přidělenému zaměstnanci žádná oprávnění.

Agentura, jako zaměstnavatel je odpovědná za vznik pracovních úrazů a nemocí z povolání. Pro případ odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, jsou agentury práce jako všichni zaměstnavatelé povinně pojištěni v rámci zákonného pojištění u Kooperativy, a. s.. Odpovědnost za škodu a k tomu související již bylo popsáno v kapitole 3.5.3.

Stejně jako u sociálního pojištění jsou agenturní zaměstnanci účastní *zdravotního pojištění*. Ode dne nástupu zaměstnance do práce vzniká zaměstnanci povinnost platit srážkou ze mzdy zdravotní pojištění a zaměstnavateli vzniká povinnost platit za něj část pojistného. Agentura práce je povinna za své zaměstnance odvádět zdravotní pojištění na účet zdravotní pojišťovny, vůči které má také oznamovací povinnost, co se týče nástupu zaměstnance do zaměstnání nebo změny zdravotní pojišťovny zaměstnancem. Je-li agenturní zaměstnanec vyslán do zahraničí k výkonu práce, může se písemným prohlášením odhlásit z účasti na zdravotním pojištění, jedná-li se o dlouhodobý pobyt (nepřetržitě po dobu 6 měsíců)

a současně je-li zdravotně pojištěn v cizině. Ze zdravotního pojištění jsou mimo jiné placeny lékařské prohlídky, avšak výjimkou jsou pracovnělékařské prohlídky. Obecně pracovnělékařské služby hradí zaměstnavatel, avšak osoba ucházející se o zaměstnání si hradí vstupní lékařskou prohlídku sama, pokud však uzavře zaměstnavatel s uchazečem o zaměstnání pracovní vztah, hradí vstupní lékařskou prohlídku zaměstnavatel. V oblasti agenturního zaměstnávání se mohou agentura a uživatel dohodnout, že se náklady na pracovnělékařské služby přenesou na uživatele.

Pro agenturní zaměstnance je povinná účast na prvním pilíři *důchodového pojištění*. Tato účast na důchodovém pojištění se váže na účast na nemocenském pojištění. Doba, ve které je zaměstnanec pojištěn, je dobou účasti na důchodovém pojištění. Na zaměstnance agentury se vztahují i ustanovení týkající se náhradní doby pojištění. Jelikož se nevylučuje souběh výdělečné činnosti a důchodu, jsou často agenturními zaměstnanci důchodci, za které agentura práce také odvádí důchodové pojištění. Odvod důchodového pojištění je totožný jako odvod sociálního pojištění. Povinnosti, které ukládá zákon pro zaměstnavatele, platí samozřejmě i pro agentury práce. Mezi tyto povinnosti patří vedení potřebných záznamů o skutečnostech rozhodných pro nárok na dávky důchodového pojištění, jejich výši a výplatu a předkládat je příslušným orgánům sociálního zabezpečení. Dále je povinností agentury jako zaměstnavatele uschovávat dokumenty týkající se důchodového pojištění po dobu 30 let. Agenturní zaměstnanec může být také účastníkem důchodového spoření, tzv. druhého pilíře, kde je povinností agentury toto spoření odvádět. Agentura má také možnost platit zaměstnanci příspěvek na doplňkové penzijní spoření, avšak v praxi této možnosti mnoho agentur využívat nebude.

3.6.2 Daňové aspekty agenturního zaměstnávání

České daňové zákony neobsahují žádnou zvláštní daňovou úpravu týkající se speciálně agenturního zaměstnávání. Jediná právní úprava je v oblasti daně ze závislé činnosti u mezinárodního pronájmu pracovní síly. Důležité jsou v agenturním zaměstnávání dopady poskytování cestovních náhrad, jelikož jsou cestovní náhrady zaměstnancům často agenturami práce vypláceny. Dále je důležitá také problematika zdaňování příjmů agenturních zaměstnanců daní z příjmů ze závislé činnosti, nebo problematika daně z přidané hodnoty na straně příjemce služby.

V oblasti daní bývá často agenturní zaměstnávání chybně zaměňováno s dočasným přidělením zaměstnance k jinému uživateli, které upravuje § 43a zákoníku práce. Agenturní zaměstnávání má však odlišný účel, je tedy nutné tyto dva instituty nejen pro účely daně

od sebe odlišit. Výrazným rozdílem u agenturního zaměstnávání je, že poskytování zaměstnanců je předmětem podnikání a z přidělení zaměstnanců plyne agentuře zisk.

V agenturním zaměstnávání lze uživatele nazvat jako ekonomického zaměstnavatele, jelikož platí agentuře část nákladů za zaměstnance, které jsou součástí odměny za dočasně přiděleného zaměstnance. Náklady za zaměstnance zahrnují mzdu plus sociální a zdravotní pojištění odváděné z této mzdy. Rozdíl mezi odměnou a skutečnými náklady za přiděleného zaměstnance je cena za přijatou službu, která je daňově uznatelným nákladem uživatele. Pro účely daně z příjmu je uživatel považován za právního zaměstnavatele, to znamená, že z hlediska posouzení znatelnosti nákladů je plnění ve prospěch zaměstnanců daňově uznatelné. Stejně by to bylo i v případě, že by poskytovatel agenturního zaměstnávání byl zahraničním subjektem.

U mezinárodního pronájmu pracovní síly je daň z příjmů ze závislé činnosti odváděna ve státě výkonu závislé činnosti zaměstnance. Zákon o dani z příjmu obsahuje ustanovení o minimálním základu daně v případě mezinárodního pronájmu pracovní síly a speciální úpravu týkající se výběru této daně. Je-li uživatelem český daňový rezident, který si pronajímá zaměstnance ze zahraničí, má vůči pronajatým zaměstnancům stejnou povinnost v oblasti daně z příjmu ze závislé činnosti jako ke svým kmenovým zaměstnancům, tzn. vede mzdovou evidenci, vypočítá a odvede zálohu na daň ze závislé činnosti, provádí roční zúčtování daně apod. Pro účely daně z příjmu pronajatých pracovníků je základem daně mzda zúčtována agenturnímu zaměstnanci, pokud není tato mzda známa, je základem daně částka nejméně 60 % úhrady placené zahraniční agentuře práce. V případě poskytování mezinárodní pracovní síly prostřednictvím organizační složky v ČR, by bylo takové plnění fakturováno včetně české DPH, avšak pro uživatele by se za placenou úhradu považovala částka bez DPH.

Cestovní náhrady nejsou pro agenturní zaměstnance právně nijak speciálně upraveny. Platí pro ně stejné nároky a limity cestovních náhrad jako pro kmenové zaměstnance. U zaměstnavatele je důležité rozlišovat cestovní náhrady poskytované do maximálního limitu a nad tento limit, a to zejména z důvodu správného vypořádání daně z příjmu ze závislé činnosti, jelikož pro zaměstnavatele jsou i nadlimitní náhrady daňově uznatelným nákladem. Zaměstnavatel (agentura práce, případně ekonomický zaměstnavatel při mezinárodním pronájmu pracovní síly) je povinen v případě poskytnutí nadlimitních cestovních náhrad upravit agenturnímu zaměstnanci základ daně ze závislé činnosti o částku těchto poskytnutých nadlimitních náhrad.

Agentura práce „propůjčením“ zaměstnanců poskytuje uživateli službu, za kterou uživatel agentuře platí sjednanou cenu. Z této podstaty je toto plnění předmětem daně z přidané hodnoty. Agentura práce jako poskytovatel služby je povinna uplatnit DPH na výstupu a uživatel, pokud je plátcem daně, má jako příjemce plnění právo na odpočet daně na vstupu. Při poskytování služby mezinárodního pronájmu pracovní síly, kdy agentura jako poskytovatel je osobou registrovanou k dani v jiném členském státě a uživatel je tuzemský plátce daně, bude tato služba považována za službu s místem plnění v tuzemsku. Plátce daně je povinen přiznat DPH a současně má nárok na odpočet DPH při splnění obecných podmínek. Základem daně v takovém případě je celá cena, kterou obdržela agentura práce, a při určení minimálního základu daně se vychází z ceny bez DPH. Jiný případ u mezinárodního pronájmu pracovní síly však nastane v případě, že zahraniční agentura práce má na území ČR organizační složku. Plnění by se pak považovalo za tuzemské zdanitelné plnění a organizační složka by měla povinnost přiznat a zaplatit daň.

3.7 Dílčí závěr

Kapitola se zabývala charakteristikou institutu agenturního zaměstnávání a také poukázala na povinnosti firem podnikajících v této oblasti vyplývajících ze současně platné legislativy ČR, zejména zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti. Výsledky této kapitoly budou použity v další části této diplomové práce.

4 Výhody a nevýhody agenturního zaměstnávání

V této části diplomové práce budou stručně shrnuty vztahy a podmínky těchto vztahů v agenturním zaměstnávání, které byly popsány v předchozí kapitole. Ve stěžejní části této kapitoly bude provedena SWOT analýza, která poukáže na výhody a nevýhody agenturního zaměstnávání z pohledu všech subjektů.

4.1 Komplexní shrnutí vztahů subjektů agenturního zaměstnávání

Tato část textu komplexně vysvětlí podmínky agenturního zaměstnávání ze strany všech subjektů a vztahy mezi těmito subjekty. Toto shrnutí bude také sloužit pro další část práce při zkoumání výhod a nevýhod agenturního zaměstnávání.

4.1.1 Vztah agentury práce a uživatele

Agentury práce vznikly a nadále vznikají převážně z důvodu podnikání v oblasti zprostředkovávání zaměstnávání. Toto podnikání je podle živnostenského zákona považováno za podnikání v oblasti služeb. Služby agentura poskytuje uživatelům „pronajímáním“ pracovní síly - agenturních zaměstnanců. Jak již bylo popsáno výše, agentura práce může být, jak fyzická, tak i právnická osoba, která získala oprávnění ke zprostředkování zaměstnání. Většina agentur práce vystupuje jako právnická osoba zapsána do obchodního rejstříku. Poté, co zahájí agentura práce svou činnost, musí si najít „své“ uživatele, kterým bude přidělovat zaměstnance, které však najme až za uživatelem stanovených podmínek. Jelikož je trh agentur práce podstatně velký, mohou si uživatelé představující poptávku vybrat, která agentura práce jim nabízí lepší nabídku. Spoustu uživatelů využívá služeb i více agentur najednou. Agentury nabízejí také možnost pouze vyhledat pro uživatele vhodného kandidáta, kterého si uživatel přímo zaměstná.

Agentura práce a uživatel mezi sebou většinou uzavírají Rámcovou smlouvu/dohodu o poskytování služeb, ve které jsou sjednány podmínky tohoto smluvního vztahu a také rovné pracovní a mzdové podmínky srovnatelných zaměstnanců, které jsou konkretizovány v příloze, kterou je Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance k uživateli. V této dohodě je dohodnuta jednak cena za dočasné přidělení zaměstnance („fakturační sazba“), a jednak také mzda srovnatelného zaměstnance, kterou je agentura povinna zaměstnanci poskytnout. Samozřejmě může agentura práce dát svému zaměstnanci i mzdu vyšší, nikoliv však nižší.

Uživateli jsou často vystavovány objednávky na dodání zaměstnanců s konkrétními požadavky. Mezi těmito požadavky může být například také zkouška přímo u uživatele, avšak

většinou tyto zkoušky a pohovory provádí přímo agentura, která nese veškeré náklady na nábor zaměstnanců. Při dodání zaměstnance k uživateli je uzavřena mezi agenturou a uživatelem dohoda o dočasném přidělení na konkrétního zaměstnance s konkrétními pracovními a mzdovými podmínkami. Uživatel s agenturou může mít také v rámcové smlouvě sjednanou pokutu v případě nedodání objednaných agenturních zaměstnanců do určité doby.

Spolupráce mezi agenturou a uživatelem trvá po smluvenou dobu nebo při dodání požadovaného množství zaměstnanců. I když agenturnímu zaměstnanci práci přiděluje a kontroluje uživatel, většina agentur má také své zaměstnance, kteří kontrolují tyto přidělené zaměstnance u uživatele. Uživatel pak předkládá o přiděleném zaměstnanci výkaz odpracovaných hodin, překážek v práci apod. Na agentuře je veškerá administrativa, výpočet mezd, odvedení sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnance a ostatní. Uživateli je pak agenturou vystavena faktura za služby podle smluvené fakturační sazby za dodané zaměstnance. Tyto služby jsou fakturovány s DPH a souvisí s tím veškeré povinnosti odvodu DPH pro agenturu i uživatele. Fakturační sazba pokrývá mzdu zaměstnance s navýšením o sociální a zdravotní pojištění a provizi pro agenturu práce, která se stává pro agenturu tržbou.

4.1.2 Vztah agentury práce a agenturního zaměstnance

Jak již bylo popsáno výše, agentura práce je vůči zaměstnanci jeho zaměstnavatel. Agentura práce vybere zaměstnance pro uživatele podle jeho požadavků a uzavře se zaměstnancem pracovní smlouvu, případně dohodu o pracovní činnosti a přidělí ho k uživateli na základě pokynu k přidělení, ve kterém je napsán konkrétní uživatel, nadřízený zaměstnanec, který bude zaměstnanci přidělovat práci a také jak lze pracovní poměr ukončit ze všech stran. Zaměstnanec pak dále vykonává svou práci na pracovišti uživatele, avšak například žádost o dovolenou, či ohlášení dočasné pracovní neschopnosti je povinen hlásit převážně svému zaměstnavateli, kterým je agentura, ale také s uvědoměním uživatele. Pro vztah agentury jako zaměstnavatele a agenturního zaměstnance platí však stejné ustanovení zákoníku práce, jak bylo popsáno v kapitole 2. Agentura práce přihlašuje zaměstnance na sociální a zdravotní pojištění, archivuje jeho doklady týkající se pracovního poměru, vyplácí svému zaměstnanci mzdu, náhradu mzdy za dovolenou, či dočasnou pracovní neschopnost v prvních 14ti dnech, odvádí sociální a zdravotní pojištění, zálohu na dani a další. Pro případy nemožnosti vyplacení mzdy zaměstnancům je agenturní

zaměstnanec chráněn, jelikož agentura je povinně pojištěna proti úpadku, což znamená, že by zaměstnanci vyplatila mzdu pojišťovna.

4.1.3 Vztah agenturního zaměstnance a uživatele

Jak již vyplynulo z předchozího textu, je vztah agenturního zaměstnance a uživatele specifický. Uživatel je pro agenturního zaměstnance „fiktivním“ zaměstnavatelem. Místem výkonu práce agenturního zaměstnanec je stejné jako má kmenový zaměstnanec uživatele, práci přiděluje a kontroluje zaměstnanci uživatel a dohlíží na dodržování bezpečnosti práce, akorát za vykonanou práci agenturnímu zaměstnanci platí agentura práce jako jeho skutečný zaměstnavatel. Uživatel by neměl při přidělování a kontrole práce rozlišovat mezi agenturním a kmenovým zaměstnancem, jelikož je povinen mu poskytovat srovnatelné pracovní podmínky. Agentury práce často přes své zaměstnance kontrolují agenturní zaměstnance a spolupracují s uživateli při kontrole práce a dodržování bezpečnosti práce zaměstnanců.

Agenturní zaměstnanec má možnost vyzkoušet si práci u uživatele a v případě, že bude uživatel natolik spokojen, má možnost převést si agenturního zaměstnance do kmenového stavu. Což je výhodné pro obě strany. Podmínky, za jakých je toto možné však mohou být sjednány ve smlouvě, jak mezi agenturou a uživatelem, tak mezi agenturou a zaměstnancem. V praxi se lze setkat například s podmínkou odpracování určité doby pod agenturou či sjednání provize pro agenturu od uživatele.

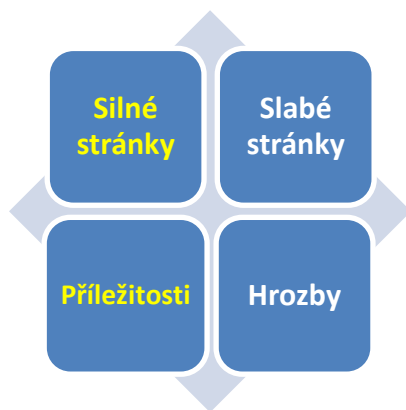
Mnoho uživatelů využívá agenturní zaměstnance pro dočasné pokrytí potřeby pracovní síly, takže se často stává, že agenturní zaměstnanci jsou využíváni jedním uživatelem krátkodobě, nebo krátkodobě opakovaně a mohou být tudíž propuštěni ze dne na den. Avšak uzavřená pracovní smlouva mezi agenturou a zaměstnancem nemusí být uzavřena jen na jednoho konkrétního uživatele, tudíž může agentura pokynem přidělit zaměstnance k jinému uživateli, a nedojde tak k jeho propuštění. V takovém případě samozřejmě záleží hlavně na flexibilitě zaměstnance a jeho požadavcích.

Výhody a nevýhody těchto vztahů budou blíže popsány v následující dílčí kapitole.

4.2 SWOT analýza agenturního zaměstnávání

SWOT analýza (viz obr. 4.1) je metoda pomocí které se identifikují silné (Strengths) a slabé (Weaknesses) stránky, příležitosti (Opportunities) a hrozby (Threats), které jsou spojené s určitým projektem, typem podnikání, podnikatelským záměrem, politikou apod. Pokud je SWOT analýza aplikována na oblast lidských zdrojů, jsou silné a slabé stránky chápány jako analýza současnosti a příležitosti a hrozby jsou analýzou dalšího možného

vývoje. Základem metody je klasifikace a ohodnocení jednotlivých faktorů, které jsou rozděleny do čtyř základních skupin - silné stránky, slabé stránky, příležitosti a hrozby. Úkolem analýzy je, aby společnost tyto čtyři prvky, které ovlivňuje spousta faktorů, vyhodnotila a zamyslela se nad nimi. Výstupem je pak chování společnosti, která maximalizuje své silné stránky a příležitosti a minimalizuje slabé stránky a hrozby.



Obrázek 4.1 - SWOT Analýza¹³

V této diplomové práci se autorka pokusí zanalyzovat silné a slabé stránky, příležitosti a hrozby pro zaměstnance, uživatele a agentury práce v oblasti agenturního zaměstnávání. A jelikož se agenturní zaměstnávání týká také oblastí lidských zdrojů, bude se jednat také o analýzu současnosti a analýzu dalšího možného vývoje.

4.2.1 SWOT analýza pro uživatele agenturního zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání přináší mnoho výhod převážně pro uživatele - podniky, které potřebují zaměstnance dočasně z nejrůznějších důvodů. V současnosti je agenturní zaměstnávání již velice známé a rozšířené, takže jej využívá většina podniků, převážně výrobní povahy. Avšak s agenturním zaměstnáváním se můžeme setkat i v jiných oborech, například v IT, administrativě, call centrech a výjimkou již není ani státní sféra.

SWOT ANALÝZA PRO UŽIVATELE

Silné stránky (výhody)

➤ *flexibilní pracovníci při fluktuacích*

- rezerva pracovníků - rychlé dodání v případě zvýšené potřeby pracovní síly
- flexibilita a efektivita - rychlé propuštění pracovníků v případě snížení potřeby pracovní síly, bez placení odstupného

¹³ Vlastní zpracování.

➤ *ušetření nákladů*

- téměř žádné náklady na nábor zaměstnanců - možnost využít agenturu pouze na nábor zaměstnanců, tzv. recruitment
- ušetření nákladů na administrativu - odpadá administrativa s uzavíráním smluv, ukončováním pracovního poměru apod.
- ušetření personálních a mzdových nákladů - odpadá vypočítávání mezd, odvádění sociálního a zdravotního pojištění a daně

➤ *nákup služeb, ne mzdové náklady*

- služby s DPH se vším všudy, možnost využití všech výhod z toho plynoucích
- žádné mzdové náklady - výhodné pro podniky, které mají přísně určeny rozpočtová pravidla

Slabé stránky (nevýhody)

➤ *spoluodpovědnost za dodržování rovných podmínek*

- spoluodpovědnost za dodržování bezpečnosti práce na pracovišti zaměstnance
- spoluodpovědnost za dodržování zákoníku práce - doba odpočinku, plánování směn
- dodržování rovných pracovních podmínek mezi agenturními a kmenovými zaměstnanci, což nedodržují všichni uživatelé

➤ *neznalost dodaných pracovníků*

- uživatel dopředu neví, jaký pracovník přijde a jaké má zkušenosti a dovednosti apod.

➤ *zaměstnanci zaměstnaní na základě dohod konaných mimo pracovní poměr*

- levnější oproti agenturním zaměstnancům je zaměstnávat zaměstnance na základě dohod konaných mimo pracovní poměr, což přináší podobné výhody jako využívání agenturního zaměstnávání a navíc bez placení marže pro agenturu

Příležitosti

➤ *získání nových kmenových pracovníků*

- uživatel si může zaměstnance odzkoušet a poznat jeho zkušenosti a dovednosti a získat tak budoucí schopné kmenové pracovníky

➤ *navázání úzké spolupráce*

- v případě spokojenosti možnost využívat všechny služby, které agentura nabízí

Hrozby

➤ *ohrožení pověsti podniku*

- pokud není spolupráce s agenturou v daném odvětví obvyklá, může využívání agentury práce poškodit pověst firmy
- v případě spolupráce s nespolehlivou agenturou, může ohrozit společnost nejen svou pověst

➤ *negativní změna legislativy*

- změna zákona v neprospěch uživatelů

➤ *ztráta kvalifikovaných/klíčových agenturních zaměstnanců*

- při dlouhodobé spolupráci se šikovným agenturním zaměstnancem a nemožností zaměstnat je pod svůj stav hrozí ztráta takového zaměstnance

Vyhodnocení

Analýzou bylo zjištěno, že využití agenturních zaměstnanců má pro podniky, tedy uživatele, velký počet výhod, které se týkají převážně ušetření nákladů, či rychlého pokrytí nedostatku pracovní síly. Pro podniky, které mají přísné rozpočty, či jsou závislí na zakázkách, je takovéto ušetření nejen mzdových nákladů velice výhodné. Někdy však je pro podnik levnější najít si vlastní zaměstnance a zaměstnat je na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. Například zaměstnanec pracující na základě dohody o provedení práce je pro podnik výhodnější z důvodu neplacení sociálního a zdravotního pojištění do hranice 10 000 Kč, případně ani daně, dále takovému zaměstnanci nemusí zaměstnavatel plánovat pracovní dobu, tudíž jej může využívat pouze v případě potřeby. Málo uživatelů také ví, že v případě využívání agenturního zaměstnávání mají spoluodpovědnost za dodržování povinností vyplývajících ze zákoníku práce, což se pro ně může zdát jako nevýhodné. V tomto případě však není tato „nevýhoda“ zas tak nevýhodná, jelikož pokud zaměstnává uživatel kmenové i agenturní zaměstnance, kteří pracují na jednom pracovišti, je dohled nad dodržováním bezpečnosti, kontrola práce apod. jednotná pro oba typy zaměstnanců. Možná převaha silných stránek nad těmi slabými způsobilo to, že agenturní zaměstnance využívá v dnešní době nespočetná řada podniků, nejvíce v oblasti technických, řemeslných a dělnických prací. Uživatelé však musí zvážit také příležitosti a hrozby, které jim agenturní zaměstnávání přináší a rozhodnout se, zda se jim vyplatí využít služeb agentur práce, či nikoliv.

4.2.2 SWOT analýza pro zaměstnance v agenturním zaměstnávání

V dnešní době vysoké nezaměstnanosti je pro nezaměstnané lidi agenturní zaměstnávání velkou šancí pro rychlé získání práce. Agenturní zaměstnávání také umožňuje absolventům škol získat práci a nasbírat tak potřebnou praxi. Významný podíl na zaměstnanosti tvoří zaměstnávání těžce umísťitelných pracovníků.

SWOT ANALÝZA PRO ZAMĚSTNANCE

Silné stránky (výhody)

➤ *srovnatelné podmínky*

- nárok na srovnatelné pracovní a mzdové podmínky jako mají kmenoví zaměstnanci
- placené sociální a zdravotní pojištění

➤ *dočasné a rychlé řešení nezaměstnanosti*

- rychlé získání práce i z důvodu velké poptávky zaměstnavatelů (agentur), a s tím související získání peněz atd.
- příležitost pro špatně umísťitelné pracovníky, či sociálně vyloučené skupiny obyvatel
- získání prvního zaměstnání a praxe absolventů bez praxe
- případně řešení přechodného stavu nezaměstnanosti, možnost ukončení ze dne na den, pokud si zaměstnanec najde lepší pracovní nabídku

➤ *zákonná ochrana*

- zaměstnanci jsou velmi chráněny právní úpravou - zákoníkem práce, stejné práva a povinnosti jako normální zaměstnanec

Slabé stránky (nevýhody)

➤ *dočasnost*

- pracovní smlouva většinou pouze na dobu určitou
- dočasné přidělení, tzn. možnost ukončení pracovního poměru ze dne na den

➤ *omezené benefity*

- u některých agentur nemají zaměstnanci stejné výhody vycházející z kolektivní smlouvy, nebo nemají nárok na stejné benefity, jelikož nejsou přímými zaměstnanci uživatele

Příležitosti

➤ *přechod pod kmen*

- uživatel si zaměstnance odzkouší a může mu nabídnout přechod pod kmenový stav, tímto získává zaměstnanec spoustu výhod

Hrozby

➤ *nerovné zacházení*

- někteří uživatelé nezacházejí s agenturními zaměstnanci stejně jako se svými kmenovými zaměstnanci
- nečestné jednání agentury práce - špatné placení mzdy apod.

Vyhodnocení

U zaměstnanců zaměstnaných pod agenturou práce převažují silné stránky (výhody), i když slabé stránky jsou poměrně výrazné. Spousta podniků využívá agenturních zaměstnanců, jelikož jsou pro ně levnější, převážně v nejistých dobách, a často nabírají zaměstnance jen přes agentury, takže zaměstnanec nemá šanci získat pracovní místo přímo u uživatele. S tím souvisí narůstající množství agenturních zaměstnanců, kteří tímto alespoň získají práci u uživatele, i když třeba jen na krátkou dobu. Dalším výrazným faktorem je příležitost dostat se pod kmenový stav k uživateli tím, že uživatel má možnost si pracovníka odzkoušet. Velkou výhodou pro zaměstnance je také velká opora v zákoníku práce, tímto je zaměstnanec chráněn v případě nepoctivého jednání ze strany agentury či uživatelů. Závěrem lze říci, že je na každém zaměstnanci, aby si zvážil, zda je pro něj výhodně pracovat pod agenturou práce, jelikož jsme každý jiný, každý jsme v jiné životní situaci a každému tedy vyhovuje něco jiného. Co pro jednoho může být výhodné, pro druhého může být nevýhodné, tudíž určitě existuje mnoho názorů na výkon práce pod agenturou.

4.2.3 SWOT analýza pro agentury práce

V České republice v současnosti působí okolo 1 000 agentur práce, které mají povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14, odst. 1, písm. a), b), či c) zákona o zaměstnanosti. Seznam všech agentur, kterým bylo vydáno povolení k činnosti dle § 14 zákona o zaměstnanosti, lze vyhledat na portále www.mpsv.cz. Oproti roku 2009, kdy MPSV evidovalo celkem 2 150 agentur práce, tedy klesl počet agentur práce přibližně o 1 000. Lze tedy vidět, že počet agentur práce na trhu se postupně snižuje, avšak i přesto je konkurence vysoká. SWOT analýza pro agentury práce identifikuje jejich silné a slabé stránky, příležitosti a hrozby. Analýzu lze zde pojmout jako analýzu současnosti a analýzu budoucího vývoje.

SWOT ANALÝZA PRO AGENTURY PRÁCE

Silné stránky (výhody)

- *atraktivita trhu*
 - zprostředkovatelská činnost pro nezaměstnané je velice atraktivní trh, jelikož je téměř nevyčerpatelný - společnosti mají stále zájem o zaměstnance a stále častěji využívají agenturních zaměstnanců, které jsou schopny agentury práce najít, jelikož nabídka práce obyvatel je stále vysoká
- *povinné pojištění*
 - výhodné je pro agentury pro případné pokrytí nemožnosti placení zaměstnancům

Slabé stránky (nevýhody)

- *právní úprava*
 - stručná úprava agenturního zaměstnávání v zákoníku práce
- *vyšší náklady*
 - na agenturu jako zaměstnavatele spadají veškeré náklady spojené se zaměstnanci - placení dočasné pracovní neschopnosti v prvních 14. dnech, poskytování OOPP, praní prádla, hrazení pracovnělékařských vstupních prohlídek, případně ubytování apod., které uživatelé nezaplatí

Příležitosti

- *získání významného uživatele*
 - pokud agentura práce získala/získá významného uživatele, kterému dodává velký počet agenturních zaměstnanců, má možnost udržet se na trhu na dlouhou dobu a porazit tak konkurenční agentury práce

Hrozby

- *nezaplacení od uživatelů, či krach uživatele*
 - agentury jsou závislé na placení za poskytnutí zaměstnanců od uživatelů, při neplacení hrozí úpadek agentury
 - při případném krachu významného uživatele, může hrozit také případný krach agentury

➤ *vysoká konkurence*

- mnoho agentur práce na trhu, tudíž vysoká konkurence a nutnost nabízet lepší podmínky než konkurence
- boj o získání významného uživatele, který může rozhodnout o stávající existenci agentur

Vyhodnocení

Na trhu v oblasti agenturního zaměstnání se stále drží převážně významné agentury působící také celosvětově. Analýza současnosti, tedy silných a slabých stránek, ukázala, že agenturní zaměstnávání je stále atraktivní, i přes některé výdaje, které nese agentura pouze sama. Pokud bychom se podívali do budoucna, na analýzu příležitostí a hrozeb, zjistíme, že se na trhu dlouhodobě udrží pouze opravdu silné agentury, pronajímající své pracovníky významným uživatelům. Avšak hrozí úpadek agentury v případě krachu takto významných uživatelů, nebo z důvodu konkurenčního boje. Což dokazuje také fakt, že se počet agentur ročně postupně snižuje, než zvyšuje, nejspíše z důvodů právě vysoké konkurence či finančních problémů, případně nezískáním pokračujícího povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Některé agentury vystupují oproti jiným levněji a jsou uživateli často využívány z důvodu porušování rovných mzdových podmínek. Toto porušování spočívá v tom, že agentura práce svým zaměstnancům vyplácí pouze minimální mzdu nebo mzdu nižší oproti zvyklostem a „dorovnává“ mzdu proplacením cestovních náhrad, ze kterých není placeno sociální a zdravotní pojištění. Agentura tak může nabízet levnější fakturační sazby uživatelům oproti konkurenci, avšak tento způsob odměňování má negativní dopad na zaměstnance, jelikož se průměrný výdělek na dovolenou, pro pracovní neschopnost či pro podporu v nezaměstnanosti počítá z nižšího základu. Takové chování bylo zaznamenáno převážně v době rostoucího počtu agentur na trhu, avšak je možno se s tímto chováním setkat i dnes.

4.3 Dílčí závěr

Čtvrtá kapitola stručně vymežila, jak funguje spolupráce mezi všemi subjekty v agenturním zaměstnávání. Autorka zde vymežila pomocí SWOT analýzy výhody a nevýhody pro uživatele, zaměstnance a agentury práce, které vycházejí z případné vzájemné spolupráce těchto subjektů. V závěru budou navrženy možnosti zlepšení v této oblasti.

5 Závěr

Cílem práce bylo vysvětlení procesu agenturního zaměstnávání v České republice a poukázání na výhody a nevýhody, které agenturní zaměstnávání přináší. Proces agenturního zaměstnávání byl vysvětlen ve třetí kapitole a bylo zde také poukázáno na povinnosti, které musí splnit osoby, které v této oblasti chtějí podnikat. Ve čtvrté kapitole autorka z vlastní praxe zhodnotila pomocí SWOT analýzy výhody a nevýhody, příležitosti a hrozby, které agenturní zaměstnávání pro všechny subjekty přináší.

Již třetí kapitola poukázala na zpoždění České republiky oproti jiným vyspělým evropským státům v přijetí institutu agenturního zaměstnávání do své právní úpravy. V Evropě byl tento druh „nájmu“ práce známý již od konce 50. let minulého století, v USA dokonce ještě dříve. Avšak s přijetím agenturního zaměstnávání vyšly i v ČR najevo některé celosvětové problémy. Mezi zeměmi Evropské unie je i nadále velký rozdíl v přístupech k agenturnímu zaměstnávání. Na počátku 70. let byl tento typ zaměstnávání považován za nebezpečí a v mnoha zemích bylo i zakázáno. V roce 2010 bylo v Rusku dokonce navrhnuo úplné zakázání agenturního zaměstnávání nebo povolení pouze výjimek, či případně povolení pouze agentur národních. I přesto se ale agenturní zaměstnávání v zemích EU stalo významným odvětvím, což v ČR dokazuje například to, že agenturní zaměstnávání je využíváno i ve veřejném sektoru.

Otázkou zůstává, zda Česká republika neudělala chybu v nevyužití Směrnice, tím že ji neimplementovala do právní úpravy, jelikož zákonodárci pokládali dřívější přijetí Úmluvy za dostatečné. Ani v roce 2006, kdy došlo k nové úpravě zákoníku práce, nebylo využito rozšíření úpravy institutu agenturního zaměstnávání. Přitom právní úprava v oblasti agenturního zaměstnávání je každopádně hodně stručná a nedostatečná. V této diplomové práci bylo poukázáno na některé problémy, které by měli být řešeny prostřednictvím lepší právní úpravy. Současná právní úprava sice řeší potřebná základní ustanovení agenturního zaměstnávání, avšak při některých případech dochází k řešení pouze podle zvyklostí, což by mohlo být problémem v případě soudního sporu.

V zahraničí existuje konfederace CIETT, ve které se sdružují soukromé agentury práce. Tato konfederace každoročně vydává ekonomický report, ve kterém uvádí počty agentur, počty jejich zaměstnanců, různé statistiky apod., avšak v tomto reportu jsou informace neaktuální, jelikož report obsahuje data stará dva roky. Možná podle zahraničního vzoru byla v ČR v roce 2012 založena Asociace poskytovatelů personálních služeb (APPS), která

se chtěla podílet mimo jiné také na tvorbě zákona v oblasti agenturního zaměstnávání. Avšak na webových stránkách APPS jsou také neaktuální, dva roky staré informace. Nabízí se tedy další otázka, proč v době, kdy je agenturní zaměstnávání tak hojně nabízeno a využíváno, nejsou dostupné aktuální informace alespoň na stránkách MPSV, pod které spadají Úřady práce, kterým musí agentury práce každoročně hlásit Přehled o činnosti. U existujících asociací, ať už zahraničních či domácích, jde toto ještě pochopit, například z důvodu těžšího a dlouhodobějšího sběru dat a informací.

Výsledkem této diplomové práce je tedy zjištění, že agenturní zaměstnávání je v ČR využíváno a za poměrně dlouhá léta také osvědčeno. Také uživatelé si již zvykli využívat agenturní zaměstnance čím dál více, převážně v přechodných dobách. I když si praxe již poradila s nedostatečnou úpravou tak specifického institutu, jakým je agenturní zaměstnávání, zasloužilo by si rozhodně více pozornosti nejen v právní úpravě. Inspirací by pro ČR mohly být jiné evropské státy, které využili možnosti a implementovali Směrnici do své právní úpravy.

Práce je využitelná pro všechny, které téma agenturního zaměstnávání zajímá, či se jich toto téma nějakým způsobem týká. Zaměstnancům a uživatelům může tato diplomová práce pomoci při rozhodování, zda agenturní zaměstnávání využít, či nikoliv.

Seznam použité literatury

Knižní zdroje:

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2014.* 8. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 1248 s. ISBN 978-80-7263-850-5.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo.* 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Dotazy a odpovědi z praxe zákoníku práce.* 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2013. 303 s. ISBN 978-80-7263-805-5.

KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo.* 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013. 208 s. ISBN 978-80-7400-474-2.

PICHTR, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech.* Praha: C. H. Beck, 2013. 395 s. ISBN 978-80-7400-481-0.

RYTÍŘOVÁ, Lucie a Jana TEPPEROVÁ. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků.* 368 s. Olomouc: ANAG, 2012. 368 s. ISBN 978-80-7263-732-4.

ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnělékařské služby - povinnosti zaměstnavatelů.* Olomouc: ANAG, 2013. 328 s. ISBN 978-80-7263-820-8.

TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi.* Praha: Wolters Kluwer, 2011. 158 s. ISBN 978-80-7357-652-3.

Právní předpisy:

Zákon č. 262/2004 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupný z:
<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Dostupný z:
<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>.

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Dostupný z:
<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/socialni-zabezpeceni-pojistne/zneni.aspx>.

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Dostupný z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-155>.

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Dostupný z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/vzp-pojistne/>.

Elektronické zdroje:

ASOCIACE POSKYTOVATELŮ PERSONÁLNÍCH SLUŽEB [online]. APPS: *Profil APPS* [online]. Dostupné z: <http://www.apps.cz/profil-apps-2.html>.

INTERNATIONAL CONFEDERATION OF PRIVATE EMPLOYMENT AGENCIES. CIETT: *Economic Report 2013 Edition* [online]. Dostupné z: http://www.ciett.org/uploads/media/Ciett_EC_Report_2013_Final_web.pdf.

INTERNATIONAL CONFEDERATION OF PRIVATE EMPLOYMENT AGENCIES. CIETT: *Economic Report 2014 Edition* [online]. Dostupné z: http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Economic_report_2014/CIETT_ER2013.pdf.

INTERNATIONAL CONFEDERATION OF PRIVATE EMPLOYMENT AGENCIES. CIETT: *Economic Report 2015 Edition* [online]. Dostupné z: http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Economic_report_2015/CIETT_ER2015.pdf.

MANPOWER PERSONÁLNÍ AGENTURA. MANPOWER: *Práce přes agenturu* [online]. Dostupné z: <http://www.manpower.cz/hledam-praci/prace-pres-agenturu>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV: *Změny v oblasti agenturního zaměstnávání* [online]. MPSV [22. 12. 2011]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zmeny.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV: *Tiskopis žádosti o povolení zprostředkování zaměstnání* [online]. MPSV [16. 7. 2014]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zadostzpr.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV: *Úmluva č. 181, o soukromých agenturách práce* [online]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1196/181.pdf>.

PAVLÍČEK, Robert. *Agenturní zaměstnávání - právní úprava a její aplikace v praxi*. Brno 2012. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Fakulta právnická, Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení. Dostupné z: http://is.muni.cz/th/309984/pravf_m/DP_FINAL-Agenturni_zamestnavani-uco_309984.pdf.

PŘIKRYL Jan. *Výhody a problémy agenturního zaměstnávání* [online]. Economia, a. s., Hospodářské noviny IHNEED [29. 12. 2011]. Dostupné z: <http://kariera.ihned.cz/c1-54251340-vyhody-a-problemy-agenturniho-zamestnavani>.

RANDSTAD PERSONÁLNÍ AGENTURA. RANDSTAD: *Agenturní zaměstnávání* [online]. Dostupné z: <http://www.randstad.cz/pro-kandidaty/agenturni-zamestnavani>.

ŠUBRT, Bořivoj. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR* [online]. MPSV [16. 1. 2008]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc.

ZIKMUND, Martin. *Kde se vzala a k čemu všemu je vlastně SWOT analýza* [online]. Nitana s.r.o. [3. 11. 2010]. Dostupné z: <http://www.businessvize.cz/planovani/kde-se-vzala-a-k-cemu-vsemu-je-vlastne-swot-analyza>.

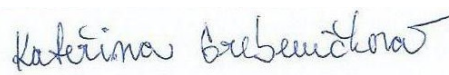
Seznam zkratk

ČR	Česká republika
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
DPH	Daň z přidané hodnoty
DPP	Dohoda o provedení práce
FO	Fyzická osoba
HR	Human Resources (Lidské zdroje)
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
PO	Právnícká osoba
Sb.	Sbírka
USA	Spojené státy americké
ÚP	Úřad práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. - autorský zákon, zejména § 35 - užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 - školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 24. 4. 2015



Kateřina Grebeníčková

Seznam příloh

Příloha č. 1 Žádost o povolení zprostředkování zaměstnání

Příloha č. 2 Pokyn k dočasnému přidělení zaměstnance

Příloha č. 3 Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance